

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 3

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.3.-2020.- 275 с.

ISBN 978-5-361-00856-8 (ч.3)  
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 978-5-361-00856-8 (ч.3)  
ISBN 978-5-361-00829-2

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

## Содержание

<b>Предисловие</b>	6
<b>Тарасенко К.С., Астахов Ю.В.</b> Процесс планирования деловой карьеры на предприятии, организации: опыт, проблемы, перспективы	13
<b>Тимофеева Л.В.</b> Роль тренера в подготовке спортсменов	20
<b>Тимофеева Л.В., Искренко А.Г.</b> Бег как средство укрепления здоровья	24
<b>Тимофеева Л.В., Груздева Н.А., Кокоева Ю.В.</b> ЗОЖ и его составляющие	29
<b>Тимофеева Л.В., Горбов Д.И.</b> Физическая подготовка игроков студенческого возраста занимающихся в мини-лапте	33
<b>Тимофеева Л.В., Клокова Е.А.</b> Лыжный спорт как средство физического воспитания	38
<b>Тимофеева Л.В., Клокова Е. А.</b> Влияние больших нагрузок на организм спортсменок	42
<b>Тимофеева Л.В.</b> Физическая культура в формировании здорового образа жизни молодежи	45
<b>Тулинова Н.А.</b> Корпоративные спартакиады как способ совершенствования корпоративной культуры организации	48
<b>Тулинова Н.А., Коровянский А.Г., Замчевская Е.С.</b> Некоторые пути совершенствования игры студентов на шахматных занятиях специального учебного отделения технического вуза	54
<b>Уральский В. И., Михайличенко С. А.,</b>	
<b>Уральский А. В.</b> Совершенствование дополнительного профессионального образования – острая необходимость	59
<b>Фалько А.И.</b> Применение цифровых технологий в высшей школе как ключевой фактор инновационного развития экономики	66
<b>Фатнева И.В., Люлюченко М.В.</b> Требования работодателей к качеству подготовки молодых специалистов	80
<b>Федосеенко Н.И., Картыгин А.В., Чербачи Ю.В., Юсупова С.С.</b> Дисциплина «Введение в профессиональную деятельность» первая ступенька в подготовке высококвалифицированных специалистов	88
<b>Федосеенко Н.И., Картыгин А.В., Кузнецов А. С.</b> Исследовательский проект «Использование капельного полива в школьной теплице»	94

<b>Фиринова Р.П.</b> Современное состояние трудоустройства выпускников вузов	113
<b>Фиринова Р.П.</b> Особенности профориентационной работы в современных условиях	118
<b>Хаметова Р.И., Куценко В.Е.</b> ЛФК при реабилитации после удаления миксомы	124
<b>Хаметова Р.И., Куценко В.Е.</b> Значимость занятия ЛФК для укрепления опорно-двигательного аппарата студента	129
<b>Ханина Е.Г.</b> Трудоустройство выпускников в условиях пандемии	134
<b>Хорошун Н.А., Шамаева О.П., Шамаева Н.В.</b> Организационные конфликты как характеристика организационных отношений	139
<b>Хуриева Е.Т., Астахов Ю.В.</b> Место кадрового планирования в системе управления персоналом организации	145
<b>Цапкова М.С., Дубино Н.В., Солодовников Д.Н.</b> Роль инновационного маркетинга в деятельности автосервисных предприятий	149
<b>Целютина Т.В., Авилова Ж.Н.</b> Эмоциональный интеллект и стратегическое мышление руководителя: управление в условиях имплементации возможностей часа экономики	155
<b>Цыганкова Т.А., Несмиян А.А.</b> Концепция «Бережливого производства + шесть сигм», роль и место логистики в реализации данной концепции	167
<b>Чередников И.И., Волошкин А.А., Черкасов В.В.</b> Профориентационная деятельность в учебных заведениях как способ привлечения абитуриентов	175
<b>Чуйкова А.М., Ярмоленко Л.И.</b> Экономические проблемы и последствия молодежной безработицы	179
<b>Шамаева О.П., Шамаева Н.В., Хорошун Н.А.</b> Совершенствование системы управления организационными конфликтами	187
<b>Шатохин С.Г., Воронова А.Г.</b> Развитие системы дистанционных образовательных технологий	195
<b>Шелякин С.В., Акимова Г.З.</b> Проблемы подготовки конкурентноспособных специалистов в текущих реалиях российской экономики	201
<b>Шумилов А.Ю.</b> Обучение студентов - футболистов фланговым передачам и завершение атаки	207

<b>Шуняев Д.Д., Ярмоленко Л.И.</b> Проблемы трудоустройства выпускников	215
<b>Щербакова А. В., Акимова Г. З.</b> Мониторинговые технологии эффективности трудоустройства выпускников	220
<b>Астахов Ю.В., Благорожева Ж.О.</b> Основные направления развития философии кадрового потенциала в муниципальных органах власти	227
<b>Юсупова С.С., Картыгин А.В., Пермякова А.В., Хайруллина А.А.</b> Использование метода проектов при изучении дисциплины «Строительные материалы» студентами архитектурных и строительных специальностей	235
<b>Шевцова Р.Г., Ломаченко С.Н., Стукова Д.А., Вихгинская А.Р.</b> Эффективные методы овладения информацией в подготовке конкурентоспособных молодых специалистов в современных условиях	243
<b>Сведения об авторах</b>	246

## 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 обеспечивает 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**

**Тарасенко К.С., Астахов Ю.В.**

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

## **ПРОЦЕСС ПЛАНИРОВАНИЯ ДЕЛОВОЙ КАРЬЕРЫ НА ПРЕДПРИЯТИИ, ОРГАНИЗАЦИИ: ОПЫТ, ПРОБЛЕМЫ, ПЕРСПЕКТИВЫ**

Карьера - это индивидуально осознанные позиция и поведение, связанные с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека.

Различают несколько видов карьеры<sup>1</sup>:

Карьера внутриорганизационная - означает, что конкретный работник в процессе своей профессиональной деятельности проходит все стадии развития: обучение, поступление на работу, профессиональный рост, поддержку и развитие индивидуальных профессиональных способностей, уход на пенсию. Эти стадии конкретный работник проходит последовательно в стенах одной организации. Эта карьера может быть специализированной и неспециализированной.

Карьера межорганизационная - означает, что конкретный работник в процессе своей профессиональной деятельности проходит все стадии развития: обучение, поступление на работу, профессиональный рост, поддержку и развитие индивидуальных профессиональных способностей, уход на пенсию. Эти стадии конкретный работник проходит последовательно в разных организациях. Эта карьера может быть специализированной и неспециализированной.

Карьера специализированная - характеризуется тем, что конкретный сотрудник в процессе своей профессиональной деятельности проходит различные стадии развития: обучение, поступление на работу, профессиональный рост, поддержка индивидуальных профессиональных способностей, уход на пенсию. Эти стадии конкретный работник может пройти последовательно как в одной, так и в разных организациях, но в рамках профессии и области деятельности, в которой он специализируется.

---

<sup>1</sup> Актуальные проблемы планирования и управления карьерой персонала: [учебное пособие]/ Ю.В. Астахов; М-во образования и науки РФ, белгор. Гос. технол. Ун-т им. В.Г.Шухова. – 2-е изд., доп. – Белгород : Белгор. Обл. тип., 2013. – 132с.

Карьера неспециализированная - этот вид карьеры широко развит в Японии. Японцы твердо придерживаются мнения, что руководитель должен быть специалистом, способным работать на любом участке компании, а не по какой-либо отдельной функции. Поднимаясь по служебной лестнице, человек должен иметь возможность взглянуть на компанию с разных сторон, не задерживаясь на одной должности более чем на 3 года. Считается вполне нормально, если руководитель отдела сбыта меняется местами с руководителем отдела снабжения. Многие японские руководители на ранних этапах своей карьеры работали в профсоюзах. В результате такой политики японский руководитель обладает значительно меньшим объемом специальных знаний (которые в любом случае потеряют свою ценность через 5 лет) и одновременно владеет целостным представлением об организации, подкрепленным к тому же личным опытом. Ступени этой карьеры работник может пройти как в одной, так и в разных организациях.

Карьера вертикальная - вид карьеры, с которым чаще всего связывают само понятие деловой карьеры, так как в этом случае продвижение наиболее зримо. Под вертикальной карьерой понимается подъем на более высокую ступень структурной иерархии (повышение в должности, которое сопровождается более высоким уровнем оплаты труда).

Карьера горизонтальная - вид карьеры, который предполагает либо перемещение в другую функциональную область деятельности, либо выполнение определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого формального закрепления в организационной структуре (например, выполнение роли руководителя временной целевой группы, программы и т.п.); к горизонтальной карьере можно отнести также расширение или усложнение задач на прежней ступени (как правило, с адекватным изменением вознаграждения). Понятие горизонтальной карьеры не означает непременно и постоянное движение вверх по организационной иерархии.

Карьера скрытая - вид карьеры, являющийся наименее очевидным для окружающих. Этот вид карьеры доступен ограниченному кругу работников, как правило, имеющих обширные деловые связи вне организации. Под центростремительной карьерой понимается движение к ядру, руководству организации. Например, приглашение работника на

недоступные другим сотрудникам встречи, совещания как формального, так и неформального характера, получение сотрудником доступа к неформальным источникам информации, доверительные обращения, отдельные важные поручения руководства. Такой работник может занимать рядовую должность в одном из подразделений организации. Однако уровень оплаты его труда существенно превышает вознаграждение за работу в занимаемой должности.

Карьера ступенчатая - вид карьеры, который совмещает в себе элементы горизонтальной и вертикальной видов карьеры. Продвижение работника может осуществляться посредством чередования вертикального роста с горизонтальным, что дает значительный эффект. Такой вид карьеры встречается довольно часто и может принимать как внутриорганизационные, так и межорганизационные формы [2].

Планирование и контроль деловой карьеры заключаются в том, что с момента принятия работника в организацию и до предполагаемого увольнения с работы необходимо организовать планомерное горизонтальное и вертикальное продвижение работника по системе должностей или рабочих мест, а именно пройти все этапы карьерного роста. Работник должен знать не только свои перспективы на краткосрочный и долгосрочный период, но и то, каких показателей он должен добиться, чтобы рассчитывать на продвижение по службе. Но для того чтобы управлять карьерой, необходимо более полное описание того, что происходит с людьми на различных этапах карьеры. Для этого в организациях проводятся специальные исследования.<sup>2</sup>

Предварительный этап включает учебу в школе, получение среднего и высшего образования и длится до 25 лет. За этот период человек может сменить несколько различных работ в поисках вида деятельности, удовлетворяющего его потребностям и отвечающего его возможностям. Если он сразу находит такой вид деятельности, начинается процесс самоутверждения его как личности, он заботится о безопасности существования.

---

<sup>2</sup> Актуальные проблемы планирования и управления карьерой персонала: [учебное пособие]/ Ю.В. Астахов; М-во образования и науки РФ, Белгор. Гос. технол. Ун-т им. В.Г.Шухова. – 2-е изд., доп. – Белгород : Белгор. Обл. тип., 2013. – 132с.

Этап становления длится примерно пять лет в возрасте от 25 до 30 лет. В этот период работник осваивает выбранную профессию, приобретает необходимые навыки, формируется его квалификация, происходит самоутверждение и появляется потребность к установлению независимости. Его продолжает беспокоить безопасность существования, забота о здоровье. Обычно в этом возрасте создаются и формируются семьи, поэтому появляется желание получать заработную плату, уровень которой выше прожиточного минимума.

Этап продвижения обычно происходит в возрасте от 30 до 45 лет. В этот период идет процесс роста квалификации, продвижения по службе. Происходит накопление практического опыта, навыков, растет потребность в самоутверждении, достижении более высокого статуса и еще большей независимости, начинается самовыражение как личности. В этот период гораздо меньше уделяется внимания удовлетворению потребности в безопасности, усилия работника сосредоточены на увеличении размеров оплаты труда и заботе о здоровье.

Этап сохранения характеризуется действиями по закреплению достигнутых результатов и занимает возрастной период от 45 до 60 лет. Наступает пик совершенствования квалификации и происходит ее повышение в результате активной деятельности и специального обучения, работник заинтересован передать свои знания молодежи. Этот период характеризуется творчеством, здесь может быть подъем на новые служебные ступени.

Человек достигает вершин независимости и самовыражения. Появляется заслуженное уважение к себе и окружающим, достигшим своего положения честным трудом. Хотя многие потребности работника в этот период удовлетворены, его продолжает интересовать уровень оплаты труда, но появляется все больший интерес к другим источникам дохода (например, участие в прибылях и капитале других организаций).

Этап завершения приходится на возраст от 60 до 65 лет. Здесь человек начинает всерьез задумываться о пенсии, готовится к уходу. В этот период идут активные поиски достойной замены и обучение кандидата на освобождающуюся должность. Хотя этот период характеризуется кризисом карьеры и такие люди все меньше получают удовлетворение от работы и испытывают состояние психологического и физиологического



дискомфорта, самовыражение и уважение к себе и другим подобным людям у них достигает наивысшей точки за весь период карьеры. Они заинтересованы в сохранении уровня оплаты труда, но стремятся увеличить другие источники дохода, которые бы заменили им заработную плату в данной организации при уходе на пенсию и были бы хорошей добавкой к пенсионному пособию.

Пенсионный этап карьеры в данной организации (виде деятельности) завершается. Появляется возможность для самовыражения в других видах деятельности, которые были невозможны в период работы в организации или выступали в виде хобби (живопись, садоводство, работа в общественных организациях и др.). Стабилизируется уважение к себе - и таким же собратям по пенсии. Но финансовое положение и состояние здоровья в эти годы могут сделать постоянной заботу о других источниках дохода и о здоровье [3].

Планирование карьеры работника представляет собой организацию его продвижения по ступеням должностного и квалификационного роста, помогающую ему развить и реализовать профессиональные знания и навыки в интересах фирмы.

Организация работы по планированию и реализации карьеры работников включает:

- ознакомление с имеющимися в фирме возможностями продвижения в виде программ обучения и консультаций по индивидуальным планам повышения квалификации;

- регулярное информирование и консультирование по открывающимся в фирме возможностям обучения и вакантным местам;

- разработку программ поддержки и психологического консультирования, противодействующих кризисам карьеры;

- перемещение по трем направлениям (продвижение вверх по ступеням квалификационного или служебного роста, горизонтальное перемещение (ротация), понижение) [4].

План карьеры - это план индивидуальной работы сотрудника, предусматривающий достижение личной цели в своей сфере деятельности. Руководителю следует узнать у сотрудника, на какую должность работник рассчитывает при достижении пенсионного возраста, и оказать ему помощь в подготовке плана, обеспечивающего достижение цели. Руководство должно дать сотруднику время на разработку

плана продвижения по службе и всячески стимулировать выполнение этой работы. Работник должен самостоятельно определить первоочередные и перспективные задачи.

Планирование карьеры позволяет увязать планы профессионального роста сотрудников с задачами организации. Сотрудники и руководители должны ориентироваться на профессиональный рост в рамках организации. Если карьера сотрудника связана с организацией, он становится ее неотъемлемой частью, интересуется ее проблемами, содействует благополучию и росту, так как его профессиональный рост прямо зависит от успехов организации [5].

### **ОПЫТ И ПЕРСПЕКТИВЫ, КОТОРЫЕ ВЛИЯЮТ НА РАЗВИТИЕ ДЕЛОВОЙ КАРЬЕРЫ**

В настоящее время одним из наиболее важных критериев при приеме на работу является способность к обучению и нацеленность на саморазвитие. Ныне профессионал ценится везде и нередко он меняет место работы, переходит с одной компании на другую. При этом, чем больше компаний, в развитие которых он внес заметный вклад, тем выше спрос на специалиста. В то же время частая смена работы вызывает у работодателя сомнение в надежности кандидата на вакантную должность.

Повышение качества персонала призвано подготовить персонал к правильному решению широкого круга задач и обеспечить высокий уровень эффективности в работе. При этом оно позволяет не только повышать уровень знаний работников и вырабатывать требуемые профессиональные навыки, но и формировать у них такую систему ценностей и установок, которая соответствует сегодняшним реалиям и поддерживает рыночную организационную стратегию.

В целом, успех компании зависит от каждого сотрудника. Поэтому, руководство компаний должно рассматривать повышение качества персонала в числе ведущих приоритетов, обучение должно быть полезным как для всей организации, так и для отдельных работников. Отношение руководства к обучению персонала в значительной мере должно быть связано с пониманием того, какие выгоды получает в результате организация и какие издержки она несет при повышении качества разных категорий работников.

Отметим некоторые выгоды, получаемые организацией в результате повышения качества персонала, которые выражаются в следующем:

- позволяет организации более успешно решать проблемы, связанные с новыми направлениями деятельности и поддерживать необходимый уровень конкурентоспособности;
- повышает способность персонала адаптироваться к изменяющимся социально-экономическим условиям и требованиям рынка;
- повышает мотивацию и приверженность персонала своей организации, снижается текучесть кадров.

Для работника повышение качества приносит следующие результаты:

- рост квалификации и профессиональной компетентности;
- более высокая мотивация и удовлетворенность своей работой;
- рост самооценки и уверенности в будущем;
- расширение карьерных перспектив как внутри, так и вне организации.

Планирование и управление развитием карьеры требует от работника и от организации определенных усилий, но в то же время представляет целый ряд преимуществ, как сотруднику, так и организации, в которой он работает. Карьера работника есть длительный процесс, который может включать ряд периодов, зачастую повторяющихся. Существует профессиональная карьера - рост по служебной лестнице от простого рабочего до директора и есть жизненная карьера, когда с годами у человека растет опыт знаний, профессиональных навыков, которые позволяют ему решать работу быстрее и эффективнее.

От планирования и реализации осмысленной кадровой работы организация получает следующие преимущества при формировании мотивированных и лояльных сотрудников, связывающих свою профессиональную деятельность с данной организацией, что повышает производительность труда и снижает текучесть кадров.

Следовательно, мы считаем, что самое главное - правильно сформулировать цели и задачи в области планирования карьеры и умело использовать имеющиеся ресурсы.

Человек(специалист) должен уметь соотнести свои деловые качества с теми требованиями, которые ставит перед ним организация, его работа. От этого зависит успех всей его карьеры.

### ***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.Андропова А.К. , Печаткова Е.Д. «Оперативный контролинг», 2009 г. -М., «Дело и сервис»;
3. Балдин К.В. «Управленческие решения»,2010 г.-М., «Дашков и Ко»;
4. Борисова Е.А. , «Оценка и аттестация персонала», 2008 г. -Питер, «СПБ»;
5. Якокка Л., Новак У., «Карьера менеджера», 2009 г. - Минск, «Попурри».

**Тимофеева Л.В.**

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

### **РОЛЬ ТРЕНЕРА В ПОДГОТОВКЕ СПОРТСМЕНОВ**

Тренер. Кто он? Друг, советчик, наставник? Или же просто человек, готовый за определенную плату подсказать, как правильно выполнять те или иные упражнения? Чтобы разобраться и найти ответ на эти вопросы, нужно понять, какова роль тренера в жизни спортсмена, какие задачи ставит он перед собой, какие цели стремится достигнуть.

Чтобы стать тренером, необходимо окончить специализированный спортивный вуз или факультет физкультуры университета общей направленности. В хорошем тренере нуждаются люди, и цели у людей разные. Это может быть женщина, желающая сбросить несколько килограмм или мужчина, решивший вести здоровый образ жизни и держать себя в тонусе, или же это профессиональный спортсмен, нуждающийся в определенной подготовке, чтобы одержать победу на соревнованиях. Стремления и желания у всех разные, но необходим им один и тот же человек – тренер.

Хотелось бы подробнее обсудить важность деятельности тренера для спортсменов. Ведь не так просто, как кажется, подготовить человека и научить его определенному виду спорта. Только специально обученный и подготовленный человек способен направить спортсмена на путь, в котором его ждут неоднократные победы.

Тренер – это человек, специализированный в определенном виде спорта, руководящий тренировкой спортсменов. Естественно, что он не должен забывать о саморазвитии, особенно если дело идет о поисках новых методик для тренировок. Тренер должен не только подготовить спортсмена физически, но и оказать воздействие на развитие командного духа, личности и ознакомить со спортивной этикой [1].

Спортсмен, неважно начинающий он или уже опытный, должен уважать своего тренера и прислушиваться его советам. Когда-то Сильвестр Сталлоне сказал: „Всю свою жизнь я тренировался, но как бы ты ни был умен, тебе нужен тренер. Ты должен ходить в спортзал, чтобы тебя оценивали и тобой руководили. Нельзя тренировать самого себя» [4], и был прав. Данная специальность требует определенных качеств от человека, таких как:

- любовь к спорту;
- коммуникабельность;
- ответственность;
- хорошая физическая подготовка;
- терпеливость;
- целеустремленность;
- честность;
- стрессоустойчивость;
- выносливость.

Профессия тренера предусматривает знание основ человеческой психологии и физиологии. Необходимо знать, как оказывать первую помощь по необходимости и в совершенстве владеть эффективными тренировочными методиками. Также нужно быть в курсе новостей спорта для последующего покорения новых вершин.

Все то, чем занимается тренер можно назвать одним словом – тренировка. Настоящий профессионал берет на себя:

- контроль за физическим и психологическим состоянием здоровья всех своих подопечных;

- должен уметь организовать как вербальное, так и невербальное общение со спортсменами, выполняя педагогическую задачу, что позволяет направлять деятельность подопечных в нужное русло;
- заниматься организацией места для тренировок, контролировать сохранность и целостность оборудования и спортивного инвентаря;
- заниматься формированием и развитием своего спортивного коллектива;
- уметь продемонстрировать отдельные упражнения или элементы, чтобы обучающиеся могли увидеть, что от них хочет тренер;
- правильно планировать всю учебно-тренировочную нагрузку, распределяя ее среди спортсменов в зависимости от их физических возможностей и что должны делать.

Спортсмен, особенно неопытный и юный, требует постоянной поддержки и мотивации. Сделать это может только тренер, который будет заинтересован его будущим и результатом на 100%. Тренер проводит очень много времени с учеником, тем самым, оказывая влияние на его поведение, веру в собственные силы и настрой, эмоциональное состояние. Поэтому наставнику необходимо разобраться в психологии спортсмена, найти к нему индивидуальный подход. Ведь то, что одному подойдет, может не подойти другому.[2]

Тренер должен быть тем человеком, к мастерству которого спортсмен стремится. Важна уверенность и вера в то, что специалист поможет достичь поставленных целей.

С другой стороны, должна быть вера тренера в своего спортсмена. Непокколебимая вера. Ведь этой веры должно хватить на двоих в период поражений. Большая часть спортсменов привязываются к своим наставникам и сразу чувствуют неискренность, сомнения или незаинтересованность. Это на психологическом уровне не дает появиться настрою на позитивный результат и часто приводит к поражениям, разочарованию в своих силах и в своем тренере.

Несомненно, поведение у людей разное, а значит, что и тренеры ведут себя по-разному. Очень важно проявлять заинтересованность спортсменом, говорить с воодушевлением, потому что это передается ученикам, тем самым заставляя их относиться услышанному серьезно. Не самым эффективным

способом для тренеров является использование так называемых «громких фраз»: «Ты спортсмен, поэтому обязан...». От этого у спортсмена, скорее всего, появится неуверенность в себе и в тренере.

Тренер – это подъемный кран, ученик – строящееся здание. Даже став выше крана, здание нуждается в нем, если желает стать небоскребом.[3] Так и спортсмен нуждается в наставнике, готовом помочь стать еще лучше.

Есть много опытных спортсменов, тренирующихся без тренеров. Они на очень высоком уровне, а тренер выступает, скорее всего, как консультант и советчик, время от времени смотрит со стороны и подсказывает. «Свежий» взгляд необходим даже лучшим, ведь «сверху» все чувствуется совсем иначе.

В заключение можно сказать, что иногда связь между тренером и спортсменом настолько сильная, что кажется, будто читаешь мысли наставника во время тренировки или соревнований. Такие моменты бесценны. Нельзя забывать говорить спасибо тем, кто каждый день поддерживает, мотивирует, помогает и наставляет на пути к успеху. Такие тренеры любят учеников, как родных детей и готовы на многое, чтоб они достигли своей цели.

#### *Литература:*

1. Дьячков В.И. Физическая подготовка спортсмена / В. И. Дьячков. - М.: ФиС, 2013. – 120 с
2. Захаров Е.Н., Карасев А.В., Сафронов А.А. Энциклопедия физической подготовки. (Методические основы развития физических качеств/Под общим ред. А.В.Карасева-М.: Лептос, 1994.-368с.
3. Крамской С.И., Коруковец А.П., Замчевская Е.С., Кутергин Н.Б./Влияние тренера на формирование личностных качеств спортсменов/Культура физическая и здоровье. – Воронеж, 2020. - № 2 (74). – С. 129 – 133.
4. Коруковец, А.П. Роль тренера в современной системе спортивной подготовки / А.П. Коруковец // Современные тенденции физической культуры и спорта: сборник докладов Международной научно-практической и учебно-методической конференции, посвященной 95-летию НИУ МГСУ (9 – 10 июня 2016 г.): вып. 9 / ред. кол.: В.А. Никишкин, Н.Н. Бумарскова, С.И. Крамской; М-во образования и науки Рос. Федерации. Нац.

Исследоват. Моск. Гос. Строит. Ун-т Москва: НИУ МГСУ, 2016. – С. 18 – 20.

**Тимофеева Л.В., Искренко А.Г.**

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

## **БЕГ КАК СРЕДСТВО УКРЕПЛЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ**

Бег является одним из средств перемещения человека и животных. Особенное поступление жизненной энергии люди чувствовали после утренних или вечерних пробежек. На сегодняшний день можно увидеть большое количество людей, интересующихся джогингом-бег трусцой. В парках, на стадионах, вокруг собственного дома приверженцев «легкого» бега становится все больше и больше. Одни увлекаются этим привычным для них делом, главным образом, для поддержания тела в тонусе, а другие – с целью избавиться от лишних килограммов.

Бег закрепляет сердечно сосудистую систему, опорно-двигательный аппарат, дыхательную систему, налаживает обмен веществ и представляет собой отличное средство для стабилизации веса.

Мы всегда слышим о том, как полезен бег для здоровья, однако крайне редко упоминаем о психологической части данного занятия. Наиболее значимым итогом занятия является укрепление силы воли, нежели выносливые мышцы, либо похудение.

Бег обладает очистительным свойством всего организма, что способствует улучшению кровообращения и очищению кожных покровов. При выделении пота поры очищаются изнутри, а никак не снаружи, как при обычных процедурах, что вместе с улучшением обмена веществ дает отличные омолаживающие результаты.

Бег – общедоступный вид занятия спортом. Согласно наиболее скромным подсчетам, бег в качестве оздоровительного средства применяют более ста миллионов людей разного возраста, как среднего, так и пожилого возраста нашей планеты. В соответствии с официальными данными, в нашем государстве зафиксировано 5207 клубов любителей бега, в которых занимается 385 тыс. любителей бега; самостоятельно бегающих насчитывается около двух миллионов человек [1].



В главной части статьи рассматривается воздействие бега на организм студента.

1. Улучшение функционирования центральной нервной системы в ходе бега.

Тренировка в беге на стойкость считается необходимым средством разрядки и нейтрализации негативных чувств, вызывающие хронический нервный стресс. Эти же факторы существенно увеличивают риск миокарда вследствие излишнего притока в кровь гормонов надпочечников: адреналина и норадреналина.

Оздоровительный бег позволяет снять нервное напряжение, улучшить сон и самочувствие и повысить трудоспособность.

Благодаря успокаивающему влиянию бега усиливается действие гормонов гипофиза (эн-дорфинов), выделяющиеся в кровь во время работы на выносливость. Во время активной тренировки содержание эн-дорфинов в крови увеличивается в пять раз сравнительно с уровнем спокойствия и удерживается в высокой концентрации в течение некоторого времени.

2. Положительное воздействие бега на систему кровообращения. Увеличение иммунитетной защиты организма [5].

Благодаря занятиям оздоровительным бегом происходит значительное благоприятное влияние на систему кровообращения и иммунитет. При обследовании 230 представителей сильного и слабого полов среднего возраста, которые занимаются оздоровительным бегом, установлено повышение содержания в крови эритроцитов, гемоглобина и лимфоцитов, из-за чего увеличивается кислородная емкость крови, ее защитные свойства (В. П. Мищенко, 1988). При обследовании 40 человек в возрасте от 30 до 60 лет найдено увеличение в сыворотке крови иммуноглобулинов (Г. А. Лобань, 1986), способствующее снижению заболеваемости [4].

В конечном итоге занятий оздоровительным бегом стремительно значимые перемены происходят и в биохимическом составе крови, что оказывает влияние на чувствительность организма к онкологическим болезням. Таким образом, чем раньше начать тренировки, тем больше устойчивость организма к онкологическим болезням (В. Л. Мищенко, 1986). В конечном итоге, положительные перемены вследствие занятий оздоровительным бегом содействуют

укреплению самочувствия и увеличению сопротивляемости организма воздействию негативных факторов внешней среды.

3. Благоприятное влияние бега на деятельность сердечно-сосудистой системы.

Особый результат беговой тренировки состоит в многофункциональных возможностях сердечно-сосудистой системы и аэробной производительности организма. Увеличение функциональных возможностей выражается в первую очередь в повышении сократительной и «насосной» функций сердца, росте физической трудоспособности. При обследовании 580 бегунов в возрасте от 30 до 70 лет было найдено, что главные признаки работы сердечно-сосудистой системы (ЧСС, АД, ЭКГ) не имели различия от данных молодых здоровых людей. Даже такой основной показатель, как коронарный кровоток, отображающий уровень развития НЕС, у людей пожилого возраста не был снижен. У начинающих любителей оздоровительного бега только за 8 недель занятий отмечено повышение сократимости миокарда и трудоспособности сердца, вследствие чего физическая работоспособность по тесту PWC 170 возросла на 30 %. Данные изменения сопровождались увеличением коронарного кровотока и снабжения миокарда кислородом более чем на 25 % (Е. А. Пирогов, 1985).

При поддержке новых исследований (эхокардиография) зафиксировано, что ежедневные занятия бегом приводят к увеличению массы левого желудочка, которое сопровождается увеличением производительности сердца и способности миокарда усваивать кислород. При этом, перемены никак не содействуют выраженному увеличению размеров сердца, характерному для спортсменов.

У людей с ишемической болезнью сердца развитие коллатерального кровообращения существенно затруднено, тем не менее даже при присутствии такого рода патологии в ряде случаев, применяют длительную тренировку на стойкость. Новейшие высокочувствительные способы исследования коронарного кровообращения с помощью радиоактивных изотопов (таллий-201) дали возможность установить улучшение перфузии миокарда у 6 (из 16) больных ИБС после двенадцатимесячной тренировки в процессе ходьбы и бега[4].

Усиление коронарного кровотока сопровождалось увеличением сократительной и «насосной» функций сердца.

Согласно сведениям Всесоюзного кардиологического центра, уже после исполнения двенадцатимесячной реабилитационной программы (ходьба и бег) у пациентов отмечалось увеличение ударного объема с 70 до 80 мл; что позволило повысить аэробную эффективность (МНЮ с 22 до 27 мл/кг). В следствие многолетних занятий оздоровительным бегом у больных, перенесших инфаркт миокарда, данный показатель возрастает до уровня, который характерен для нетренированных сильного пола, - 30 мл/кг, а при интенсивной тренировке - до 35 мл/кг [2].

4. Влияние занятий бегом на опорно-двигательный аппарат. Циклические упражнения (бег, велосипед, плавание) увеличивают приток лимфы к суставным хрящам и межпозвонковым дискам, что является лучшей профилактикой артроза и радикулита. Позитивное воздействие бега на функцию суставов вероятно только лишь при условии использования адекватных (не превышающих возможности двигательного аппарата) нагрузок, постепенного их увеличения в процессе занятий.

Под влиянием мышечной деятельности происходит рефлекторное расширение кровеносных сосудов, улучшается питание работающего органа, в первую очередь мышц, а далее и близлежащих органов, в частности кости со всеми ее компонентами (надкостница, компактный слой, губчатое вещество, костномозговая полость, хрящи, покрывающие суставные поверхности костей и др.).

Изменение внутреннего состава кости под влиянием занятий спортом выражаются, в частности, в утолщении ее компактного вещества. Причем утолщение обычно больше в тех костях, на которые падает нагрузка. Но изменения компактного вещества также может происходить и без его утолщения, без изменения диаметра кости. В связи с утолщением компактного вещества костномозговая полость уменьшается. При больших статистических нагрузках она уменьшается почти до полного заращения

Губчатое вещество кости также претерпевает определенные изменения. Под влиянием усиленной нагрузки на кость перекладины губчатого вещества становятся толще, крупнее, ячейки между ними больше (в старшем возрасте ячейки тоже становятся больше, но перекладины тоньше).

Суставной хрящ, покрывающий суставные поверхности костей, может утолщаться, что усиливает его амортизационные свойства и уменьшает давление на кость [3].

### **ВЫВОД:**

Двигательная же недостаточность проходит совершенно незамеченной, а нередко сопровождается даже чувством комфорта. При дефиците двигательной активности снижается устойчивость организма к простуде и действию болезнетворных микроорганизмов. Студенты, ведущие малоподвижный образ жизни, чаще страдают простудными заболеваниями и не только.

Достаточно большое количество студентов входят в спец.группу и предпочитают не посещать занятия в спортзалах и отписываются рефератами. Хотя оздоровительный бег - это универсальное средство именно для этой группы студентов. Главной задачей преподавателя является помочь осознать, что огромное количество людей разного возраста занимаются оздоровительным бегом для того, чтобы улучшить самочувствие, укрепить здоровье, стать сильными, ловкими, выносливыми, иметь стройную фигуру, хорошо развитые мышцы и это по силам каждому.

К сожалению, программой по физическому воспитанию в вузах предусмотрено слишком мало времени для занятий физической культурой, что возможно усложняет задачу не только развития мотивации, но и созданию привычки к самостоятельным, систематическим занятиям физической культурой и спортом. Ежедневная порция физических упражнений должна стать для студентов такой же необходимостью, как утренний туалет и чистка зубов. Каждый из них должен не только знать, но и понимать, что для нормального функционирования организма человеку необходим определенный минимум двигательной активности [3].

### ***Литература:***

1. Бег, как средство укрепления здоровья [Электронный ресурс], - Режим доступа. - URL: <http://diplomba.ru/work/48779> (дата обращения 01.05.2017)
2. Мельнер Е.Р. Формула бега. – М.: Физкультура и спорт, 2014. – 115 с.

3. Оздоровительный бег [Электронный ресурс],- Режим доступа. -  
URL:<https://www.scienceforum.ru/2016/1380/16564>
4. Топчечян, В.С. Особенности построения тренировки юных спортсменов: (Сб.науч. тр.)/ Под ред. В.С. Топчечяна, Н.А. Минаевой.- М.: ВНИИФК, 2013. - 119 с.
5. Шепляков А.С., Шумилов А.Ю., Куликов И.А. Особенности подготовки бегунов на средние дистанции Физическое воспитание и спорт в высших учебных заведениях: сб. статей XIV Междунар. науч. конф. (Белгород, 19–20 апр. 2018 г.). – Белгор. гос. технол. ун-т.– Белгород: Изд-во БГТУ, 2018. – С. 375 – 378.

**Тимофеева Л.В., Груздева Н.А., Кокоева Ю.В.**  
*Белгородский государственный технологический университет им. В.Г.Шухова, г. Белгород, Россия*  
**ЗОЖ И ЕГО СОСТАВЛЯЮЩИЕ**

Здоровье - это такое состояние организма, при котором функции абсолютно всех его органов и систем уравновешены с внешней средой и отсутствуют какие - либо болезненные перемены.

Самым важным показателем здоровья является значительная адаптируемость организма к изменяющимся условиям окружающей среды. Только здоровый организм способен переносить огромные психические и физические нагрузки и из равновесия вывести его очень трудно. У физически развитых людей приспособительность - защитные реакции развиты особенно хорошо. Однако человеческие возможности организма не беспредельны, рано или поздно они могут истощиться, и тогда возникают проблемы со здоровьем.

Самочувствие человека непосредственно определяется двумя факторами: наследственностью и образом жизни. Если вам передались генетические заболевания, то заботясь о своем здоровье, и ведя здоровый образ жизни дожить до старости здоровыми, бодрыми , и ваши дети видят, что предрасположенность к болезням – не приговор, и беря пример с родителей, они тоже уберегутся от болезней. Иначе сказать словами, здоровые привычки позволяют «передать» наши гены [3].

Хорошее состояние организма нужно вначале сохранить. Если есть какие-то отклонения в здоровье, то их нужно обязательно вылечить. Тут поможет добиться положительного результата ведение вовсе здорового образа жизни. Существует немало примеров, когда люди со слабым здоровьем по рецепту и рекомендациям врачей начинали уделять время физической активности и занятиям спортом, не только поправляли свое здоровье, но и добивались весьма высоких спортивных достижений.

Бывает и абсолютно другая картина. Причина большинства недугов-пагубные пристрастия. Беспричинных болезней не бывает. Если человек заболел, значит, он либо культивирует в себе нездоровые привычки, либо неправильно питается, и ведет беззаботное существование.

Чем старше пристрастие, тем безуспешно от него избавиться, поэтому важно воспитывать полезные привычки, как можно раньше. Необходимо научиться внимательно грамотно анализировать свои привычки, не забывать о том, что человек несет ответственность за то, какие жизненные навыки будут переданы вами следующим потомкам [1].

На сегодняшний день, в условиях качественного изменения всех сторон жизни нашего общества начинают повышаться требования к физической подготовленности молодых специалистов, которая необходима для успешной трудовой активности.

Правильный образ жизни, являясь важнейшим составным элементом культуры, содействует формированию здоровья будущего достойного специалиста.

Здоровый образ жизни — это уникальная система поведения человека, обеспечивающая ему благополучие во многих сферах: физической, душевной и социальной, в реальной окружающей среде (природной, техногенной и социальной) и долгие годы жизни .

Общее состояние организма улучшается, когда человек ведет здоровый образ жизни, при этом создаются условия нормального течения физиологических и психических процессов. Это снижает вероятность разнообразных заболеваний и конечно же увеличивает продолжительность жизни хомосапиенса.

Эмоции оказывают значительное влияние на организм. Надо учиться управлять своими эмоциями. Но это не так

просто, как кажется. Выполнить это становится сложно, потому что, к сожалению, в нашем мире особое внимание уделяется интеллекту, а не эмоциональной сфере. Но отчаиваться не стоит, к счастью, ими можно управлять и распоряжаться эмоциями так, как нужно для того, чтобы оставаться в здоровом духе и теле.

Сегодня актуальность хорошего активного образа жизни набирает всю обороты. Объяснить это можно тем, что возрастает и изменяется характер нагрузок на организм человека в связи с усложнением общественной работы. Всячески с развитием нашего мира, новых преобразований, происходит увеличение рисков экологического, техногенного, психологического, политического и военного характера. Это и провоцирует негативные сдвиги в состоянии здоровья [5].

Оздоровительный образ жизни, как понятие включает в себя много компонентов. В первую очередь - это буквально стиль жизни. Погружаться в здоровый образ жизни стоит, ведь тогда человек омолаживается и оздоравливается биологически. Жить становится легче и возникают определенные цели, а так же развивается дисциплина, выучка.

Правильный образ жизни дает возможность воплотить в жизнь многих проектов и целей. Поддержание здорового образа жизни делает людей полными сил, здоровья, бодрости и крепости духа. Отличное здоровье и сильный иммунитет, который люди получили при соблюдении принципов ЗОЖ позволят многие годы наслаждаться жизнью и получать от неё великое счастье.

Большое влияние на человека оказывает эмоции, которые зависят, в свою очередь от его психологического состояния. Многие писатели, психологи проповедующие здоровый образ жизни выделяют несколько основных моментов, от которых зависит состояние человека:

Первое - эмоциональное самочувствие: психогигиена, умение справляться с собственными эмоциями;

Второе - интеллектуальное самочувствие: способность человека узнавать и использовать новую информацию для оптимальных действий в новых обстоятельствах;

Третье - духовное самочувствие: способность устанавливать действительно значимые, конструктивные жизненные цели и стремиться к ним; оптимизм.

Формирование здорового образа жизни осуществляется на трёх стадиях:

- Общественной: пропаганда СМИ, информационно-просветительская работа;
- Базовой: конкретные условия в основных сферах жизнедеятельности (наличие свободного времени, материальных средств), профилактические учреждения, экологический контроль;
- Индивидуальной: система ценностных ориентаций человека, стандартизация бытового уклада.

Под пониманием здорового образа жизни понимают целый ряд мероприятий, направленных на его распространение, среди которых важнейшими являются просветительские и выездные программы, реклама в СМИ (радио, телевидение, Глобальная сеть).

Здоровье каждого человека зависит от четырех спектров:

- биологические факторы (гены);
- окружающая среда (природная, техногенная, социальная);
- служба здоровья;
- индивидуальный образ жизни [4].

Для того, чтобы изменить ситуацию в лучшую сторону - собственные усилия желательны. Если самому не прийти к такому заключению и не начать ничего исправлять, то закончится может все плачевно. Тогда, к сожалению, будет уже поздно, поэтому надо одумываться как можно заблаговременно.

Отличное здоровье зависит во многом от образа жизни, но, говоря о здоровом будущем нашего организма, в первую очередь имеют в виду отсутствие вредных привычек: курения, употребление алкоголя, переедание, потребление неправильной еды.

Основа в здоровом образе жизни — это активное творение здоровья, включая все его составляющие.

Таким образом, понятие здорового образа жизни гораздо шире, чем отсутствие вредных привычек, режим труда и отдыха, система питания, различные закалывающие и развивающие упражнения; в него также входит система отношений к себе, к другому человеку, к жизни в целом, а также осмысленность бытия, жизненные цели и ценности, расставленные грамотно приоритеты. Следовательно, для творения здоровья необходимо как расширение представлений о



здоровье и болезнях, так и умелое использование всего спектра факторов, влияющих на различные составляющие здоровья (физическую, психическую, социальную и духовную), овладение оздоровительными, общеукрепляющими, дополнительными методами и технологиями, формирование установки на правильный образ жизни [2].

### *Литература:*

1. Головкин, Н.Г. Учебно-методическое руководство по дисциплине «Физическая культура» для студентов ВУЗов России, Белгород: Изд-во БелГСХА им. В.Я. Горина, 2013. - Т.5. – 310 с.
2. Зайцев В.П. Состояние здоровья студентов с позиции безопасности человеческого развития / В.П. Зайцев, Т.В. Бондаренко, С.И. Крамской - С. 170 — 176
3. Четверикова Ольга Александровна Реферат "Здоровый образ жизни"URL:[https://yropk.pф/library/referat\\_zdorovij\\_obraz\\_zhizni\\_141904.html](https://yropk.pф/library/referat_zdorovij_obraz_zhizni_141904.html)
4. ЗДОРОВЫЙ ОБРАЗ ЖИЗНИ И ЕГО СОСТАВЛЯЮЩИЕ URL:<http://dodiplom.ru/ready/48910>
5. Реферат на тему: «Здоровый образ жизни и его составляющие»  
URL:<https://nsportal.ru/ap/library/drugoe/2014/03/02/referat>

**Тимофеева Л.В., Горбов Д.И.**

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

### **ФИЗИЧЕСКАЯ ПОДГОТОВКА ИГОРКОВ СТУДЕНЧЕСКОГО ВОЗРАСТА ЗАНИМАЮЩИХСЯ В МИНИ-ЛАПТЕ**

Содержание работ спортсменов в мини-лапте определяется тремя факторами: спецификой игры, модельными требованиями квалифицированных игроков, возрастными особенностями и возможностями игроков.

Воспитание квалифицированного спортсмена является длительным процессом, требующего многолетних, целенаправленных тренировок, направленных на формирование специальных качеств, позволяющих быть игроку максимально

эффективным в игре. Последовательность воспитания спортсмена может занимать до 16 лет систематических тренировок [1].

Тренировочная нагрузка должна носить поступательно возрастающий характер. В период тренировки преобладают силовые упражнения с использованием гимнастических снарядов. Начиная упражнения с основ техники и тактики, интенсивность тренировочных занятий силового характера, постепенно переходя к скоростно-силовым специально силовым: упражнениям, выполняемые в короткие отрезки времени, легкоатлетические упражнения на быстроту. С конца периода базовой подготовки, когда заложены основы силовой подготовки, целесообразно включать упражнения для развития прыгучести из легкой атлетики и гимнастики. Технику и тактику в этот период совершенствуют на основе уже достигнутого уровня готовности. Игроки закрепляют уже известные им технические и тактические приемы на самом элементарном уровне, достигая автоматизма навыков, совершенствуются основные элементы движений, образуются новые связи, расширяются координационные возможности.

При совершенствовании техники применяются упражнения, связанные с тактикой: выбор позиции и овладению мячом, сменных мест, отработка технических взаимодействий в разных моментах игры, разучивание взаимодействий между линиями команды, до совершенствования всей командной тактики в двусторонних матчах.

Предсоревновательный период- направлен на формирование такого уровня подготовки команды, позволяющего достичь в игре качественной и стабильной игры. При этом на этом этапе объем тренировочных нагрузок снижается.

Вводятся упражнения направленные на достижение специальной формы, готовности. Упражнения на выносливость, силу и ловкость дополняются упражнениями на быстроту (в форме специфичной для лапты). Силовые упражнения выполняются за короткое время с большим усилием (взрывные качества). Ловкость развивается посредством выполнения упражнений технического характера, используется комплекс упражнений, который подготовит лаптиста к выполнению часто встречающихся в игре движений ускорение 50-60 м - небольшой отдых, 1-2 коротких ускорения (10-15 м) с поворотами,

падениями - отдых, ускорение (50-60 м) с изменением направления движения).

В период вхождения в форму возрастает удельный вес упражнений технико-тактического характера. Упражнения все более приближаются к сложным условиям игры: в движении, с использованием связок из нескольких технических действий, при помехе со стороны соперника. Приближая тренировочные упражнения к условиям игры, необходимо использовать тренировочные матчи с различными командами действующими в разном стиле, как элемент специальной физической подготовки, выработкой автоматизма при выполнении технических и тактических действий.

Соревновательный период- целью которого является сохранение спортивной формы, поддержка уровня физических качеств с достижением пика формы к необходимому времени. В интересах достижения цели в этот период главная задача тренера - выбор таких тренировочных нагрузок, упражнений, которые в значительной степени не поколебали спортивную форму игроков команды.

Тренировочные занятия ежедневные. Объем тренировочных нагрузок колеблется, для тренировок характерна специальная подготовка. В содержании тренировок упражнения по технике и тактике максимально приближены к условиям игры, игроки развивают специальные физические способности. Развитие физических качеств должно происходить с развитием технических навыков и двигательных способностей (гимнастические и акробатические упражнения, бросая набивные мячи и отрабатывая технику лапты). Отработка технических приемов достигается упражнениями по тактике, по совершенствованию действий в обороне и в нападении, закрепление тактики и техники в разнообразных условиях. Тренировочные матчи в этот период преследуют цель поддержания спортивной формы, а также способствуют совершенствованию технической и тактической подготовленности [3].

Теоретическая подготовка занимает важное место на всем протяжении многолетней тренировки игроков в мини-лапту. Осуществляется она в форме специальных теоретических занятий, а также в тренировочных занятиях по технической, тактической, физической, интегральной, психологической подготовке.

Восстановление спортивной работоспособности и нормального функционирования организма после тренировочных и соревновательных нагрузок - неотъемлемая составная часть системы подготовки спортсменов. Выбор средства восстановления определяется возрастом, квалификацией, индивидуальными особенностями спортсменов, этапом подготовки, задачами тренировочного процесса. В группах начальной подготовки общий объем нагрузок сравнительно небольшой, и достаточное восстановление обеспечивается естественным путем:

- рациональное чередование нагрузок различной направленности, величины интервала отдыха;
- систематическое применение гигиенического душа, водных процедур закаливающего характера;
- проведение занятий в игровой форме, использование индивидуального сопровождения занятий.

В учебно-тренировочных группах и группах спортивного совершенствования применяется значительно более широкий арсенал восстановительных мероприятий.

Медико-биологический контроль осуществляется врачом и проходит 2 раза: в начале и в конце учебного года.

Обследование включает: анализ врачебного освидетельствования для определения уровня физического развития и биологического созревания; электрокардиографическое исследование; клинический анализ крови и мочи, обследование у врачей-специалистов: хирурга, невропатолога, окулиста, дерматолога, стоматолога, гинеколога.

К занятиям по мине лапте допускаются учащиеся, отнесенные к основной медицинской группе.

Тщательное программирование процесса многолетней подготовки дает необходимый эффект только при наличии столь же тщательной системы контроля за ходом подготовки. После окончания групп начальной подготовки делаются заключения относительно перспективности занимающихся мини- лаптой, прошедших начальный курс, их возможностей с точки зрения овладения в совершенстве техникой и тактикой игры на последующем этапе.

Важным условием при разработки тренировочной деятельности является учет гендерных особенностей игроков, которые следующие:

- женщины в среднем меньше и легче мужчин;

- гормональная структура женского организма ограничивает рост мышечной массы;
- доля мышц в общей массе тела у женщин значительно меньше и составляет всего 30-35% по сравнению с 40-47% у мужчин;
- центр масс тела у женщин находится ниже, чем у мужчин в связи с особенностями телосложения - у женщин более длинное туловище и более короткие ноги;
- женщины, в силу более быстрого созревания их организма, на 2-4 года быстрее мужчин достигают своих физических, в том числе и силовых, кондиций;
- для женщин характерным является увеличение жировых отложений на бедрах и ягодицах («груши»), у мужчин - на животе («яблоки»);
- женщины, в среднем, обладают большей гибкостью по сравнению с мужчинами;
- женщины обычно имеют более высокий болевой порог (т. е. они более «терпеливы»), чем мужчины.

Из вышеизложенного следует, что для достижение хороших спортивных результатов у женщин, необходимо наращивать мышечную массу, которая является залогом выносливости и скорости спортсменки. Но в тоже время у женщин нарастить мышечную массу значительно сложнее чем у мужчин, в силу их физиологических особенностей. При этом также необходим контроль роста жировой ткани, наличие которой также снижает их выносливость и скорость. Комплекс упражнений и комплекс питания в данном случае должны дополнять друг друга. Скорость и выносливость, также зависят от объема легких, обеспечивающих организм кислородом в процессе спортивной деятельности, из чего следует что в комплекс тренировок должны быть включены упражнения направленные на развитие данного качества[5].

#### *Литература:*

5. Дьячков В.И. Физическая подготовка спортсмена / В. И. Дьячков. - М.: ФИС, 2013. – 120 с
6. Захаров Е.Н., Карасев А.В., Сафронов А.А. Энциклопедия физической подготовки. (Методические основы развития физических качеств/Под общим ред. А.В. Карасева-М.: Лептос, 1994.-368с.

7. Костарев, А.Ю. Русская лапта как вид спорта / А.Ю. Костарев // Спорт и личность: материалы междунар. Научно-практ. Конф. / под ред. А.Н. Попова; УралГАФК. Челябинск, 1999. – 154с.

8. Кулик Н.Г., Елисеев С.В. Влияние продолжительности вольных схваток на развитие работоспособности борцов //Теория и практика физической культуры.-1999.-№2-с.52

9. Тимофеева Л.В., Клокова Е.А., Шумилов А.Ю. Развитие физических и психологических качеств в лапте // Физическое воспитание и спорт в высших учебных заведениях: XIII междунар. науч. конф. - Белгород: Изд-во БГТУ, 2017.-161 – 165.

**Тимофеева Л.В., Клокова Е.А.**

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

## **ЛЫЖНЫЙ СПОРТ КАК СРЕДСТВО ФИЗИЧЕСКОГО ВОСПИТАНИЯ**

Лыжный спорт один из самых массовых видов спорта, культивируемых в Российской Федерации. Лыжи доступны для детей с самого раннего возраста. Ходьба на лыжах оказывает всестороннее влияние на организм детей. При передвижении по равнине и пересеченной местности с преодолением подъемов и спусков в работу вовлекаются все основные группы мышц ног, рук и туловища. Лыжный спорт благотворно воздействует на сердечно-сосудистую, дыхательную и нервную систему. Систематические занятия лыжным спортом способствуют всестороннему физическому развитию школьников, особенно положительно влияя на развитие таких качеств, как выносливость, сила, ловкость.

Главная задача занятий лыжным спортом – достижение физического совершенства и наиболее высоких спортивных результатов, что является основным отличием спорта от других видов занятий лыжами [1].

Значение лыжного спорта определяется его воздействием на здоровье занимающихся, широким развитием физических, моральных и волевых качеств, привитием жизненно важных двигательных умений и навыков.

Оздоровительное значение лыжного спорта заключается в благотворной обстановке занятий, вовлечении в динамическую,

разностороннюю работу при передвижении на лыжах всех основных групп мышц, активной деятельности органов дыхания и кровообращения, протекающей в благоприятной обстановке, возможности легко регулировать нагрузку.

Ходьба на лыжах доступна людям любого возраста. Это прекрасное средство отдыха. Лыжные прогулки на свежем воздухе оказывают положительное влияние на нервную систему, снижают утомление [2].

В беге на лыжах в работе участвуют практически все мышечные группы тела, что обуславливает высокие требования к функционированию всего организма лыжника, а главное - к деятельности сердечно -сосудистой и дыхательной систем. При занятиях лыжной подготовкой движения осуществляются опорой на четыре точки, что наиболее эффективно для работы функциональных систем организма, так как при этом включаются дополнительные группы мышц. Недаром еще не так давно, когда путешествия были распространенной формой миграции, посох считался неперенным спутником странников.

Лыжник за единицу времени устает меньше, чем бегун. Это объясняется прежде всего тем, что нагрузка при ходьбе на лыжах снижается благодаря скольжению и распределяется на различные группы мышц, а процессы возбуждения в коре головного мозга равномерно распределяются по двигательным центрам.

Передвижение на лыжах способствуют увеличению функциональных возможностей организма и уровня развития физических качеств, расширению диапазона двигательных умений и навыков, повышению устойчивости организма к психическому стрессу и умственному перенапряжению. Физические упражнения и, в частности, передвижение на лыжах имеют решающее значение не только в борьбе с болезнями, их профилактике, укреплению здоровья, но и в замедлении процессов старения и продления активной жизни людей во все возрастные периоды.

Выносливость, как способность человека преодолевать наступающее утомление в лыжных гонках, является ведущим физическим качеством. Этот вид спорта не представляет высоких требований к скорости, координации движений, гибкости, что делает его исключительно доступным, его можно начинать осваивать в любом возрасте и продолжать заниматься до старости. Регулярные занятия лыжным спортом воспитывают

у человека такие психические качества как целеустремленность, трудолюбие, упорство, настойчивость, способность преодолевать трудности, выдержку и хладнокровие в непростых жизненных ситуациях. Ученые доказали, что занятия видами спорта, связанными с развитием выносливости, благотворительно влияют на темперамент человека, изменяя его в сторону увеличения силы нервной системы [3].

У новичков выносливость изменяется довольно быстро. Так, установлено, что после 34 тренировок за 45 дней работоспособность мышечных групп увеличивается примерно в 6 раз. Мерой выносливости служит предельное время, в течение которого совершается упражнение определенной интенсивности. Хорошо развивается общая выносливость, если усилия во время выполнения упражнений достигают 40-60% максимальной мощности. При незначительных или умеренных усилиях (от 40 до 60% максимальной мощности) иногда не требуется даже коротких пауз отдыха.

Скоростная выносливость определяется способностью совершать упражнения заданного характера и высокой интенсивности на определенной дистанции. Границы интенсивности меняются в зависимости от длины дистанции. При систематической тренировке уровень развития скоростной выносливости повышается, однако значительно медленнее, чем уровень развития общей выносливости. Скоростная выносливость совершенствуется при нагрузках около 60-80% максимальной мощности (т.е. при нагрузках умеренной и большой мощности).

Силовая выносливость (или выносливость при силовой работе) характеризуется способностью человека выполнять упражнение, связанное с определенными физическими усилиями, длительное время. Если спортсмен тренируется в медленном темпе, то его организм приспособляется к работе в медленном темпе. Для прохождения дистанции с высокой скоростью необходимо подготовить организм к этой скорости. Длительный бег и ходьба на лыжах в умеренном темпе должны иметь место и применяться целенаправленно в подготовке юных лыжников. Это фон, на который постепенно накладывается работа повышенной интенсивности. Повышение интенсивности упражнений в работе с юными спортсменами необходимо проводить постепенно. Все это позволяет говорить о



необходимости развития в юношеском возрасте различных видов выносливости.

Опыт показал, что на этом пути юный лыжник должен переходить от одного этапа развития выносливости к другому:

а) развитие общей выносливости средствами ОФП (игры, эстафеты, различные виды спорта);

б) развитие общей выносливости длительными упражнениями;

в) совершенствование мышечной выносливости;

г) постепенное повышение скорости передвижения по дистанции;

д) усложнение рельефа дистанции;

е) совершенствование выносливости на фоне утомления, предварительно создаваемого соответствующими упражнениями.

Изучение опыта многолетней подготовки юных лыжников показало, что общий километраж в ходьбе на лыжах целесообразно увеличивать постепенно, из года в год [4].

Лыжный спорт - это здоровье

Спорт - это здоровье, и об этом рассказывают различные книги, журналы, и, конечно же, Интернет-страницы, посвященные теме здорового образа жизни. Создатели, после того как проходит оптимизация сайтов на первоначальном этапе создания, на втором этапе начинают наполнять полезной информацией о том, как можно с помощью спорта и комплекса упражнений быть всегда в отличной форме.

При занятии данным видом спорта испытывают нагрузку и развиваются группы мышц - ног, плечевого пояса, пресса и всего туловища в целом. Также ЦНС получает сигнал от глазных нервов, суставов, вестибулярного аппарата, координирует их групповую работу. При регулярных занятиях налаживается "совместная" фазовая работа дыхательной и мышечной систем, а легочная вентиляция и жизненная емкость легких заметно увеличиваются.

При передвижении огромную нагрузку и укрепляющий эффект получает позвоночник. Лыжники практически не знают травм спины - растяжек, смещения межпозвоночных дисков, вывихов и прочих видов. А также они защищены от развития остеохондроза, и поэтому лыжный спорт является одним их лучших способов укрепления позвоночника и мышечного корсета [5].

*Литература:*

1. [http://studopedia.ru/19\\_151349\\_lizhniy-sport-kak-sredstvo-fizicheskogo-vospitaniya.html](http://studopedia.ru/19_151349_lizhniy-sport-kak-sredstvo-fizicheskogo-vospitaniya.html)
2. <http://www.bibliofond.ru/view.aspx?id=14570>
3. Миронова Г.Л., Джолиев И.М., Каримов Н.М., Несмелов Б.Ю., Черникова Г.С. Психолого-педагогические особенности организации и проведения занятия со студентами специального учебного отделения: Учеб.пособие для студ.высш.учеб.заведений.-Екатеринбург,2011.-110с.
4. Инновационные подходы к организации учебного процесса по дисциплине «Физическая культура» / Учебное пособие / С.И. Крамской, И.А. Амельченко, М.В. Ковалева, А.П. Мальков, В.В. Кравцов, И.В. Куликова, Н.А. Алексеев, И.С. Крамской, Н.Б. Кутергин, Н.А. Груздева, А.П. Коруковец, А.Г. Коровянский, Р.П. Фионова и др.; под ред. С.И. Крамского, И.А. Амельченко. – Белгород: Изд-во БГТУ, 2015. – 423 с.
5. И.М. Бутин. «Лыжный спорт», Москва «АКАДЕМА», 2000.

**Тимофеева Л.В., Клокова Е.А.**

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

### **ВЛИЯНИЕ БОЛЬШИХ НАГРУЗОК НА ОРГАНИЗМ СПОРТСМЕНОК**

Регулярное применение больших объемов тренировочных нагрузок, недостаточное соблюдение принципа постепенности в повышении их объема и интенсивности могут приводить, особенно у юных спортсменок, к неблагоприятным изменениям, прежде всего к нарушениям овариально-менструальных циклов, их регулярности, интенсивности и полному прекращению. Большие нагрузки вызывают увеличение выброса гипофизом адренокортикотропного гормона и, соответственно, выброса надпочечниками андрогенов. Это тормозит гонадотропную функцию гипофиза и в результате нарушается функция яичников [1].

Скоростно-силовые физические нагрузки оказывают существенное влияние на женский организм, на репродуктивное здоровье и на качество жизни женщины. Остаётся открытым

вопрос: кто именно может сформироваться под влиянием скоростно-силовых физических нагрузок на организм женщины — здоровая женщина, супруга, мать, либо бесплодное, болезненное мужеподобное существо? Несмотря на многовековую историю подобной проблемы и развитие науки, все её основные разделы до настоящего времени ещё недостаточно освещены, находятся в стадии разработки либо остаются дискуссионными.

С момента вступления женского спорта в фазу бурного развития, в медицинской литературе стали появляться сообщения о значительно более высокой частоте нарушения менструальной и репродуктивной функций, физического здоровья у женщин-спортсменок по сравнению с аналогичными показателями в общей популяции [2].

Несомненно, что для женщин, занимающихся тяжелой атлетикой, изменения, возникающие в организме в ответ на воздействие силовых физических нагрузок, имеют свои механизмы развития. В частности, все стероидные гормоны, отвечающие за репродуктивно-стрессо-адаптационный механизм, такие как фракции тестостерона, эстрогенов, прогестерона, преднизоло-на, спиронолактона и др. очень сходны по своей химической структуре. Они взаимосвязаны, начиная от биосинтетической функции и заканчивая схожестью рецепторно-регулирующего звена. Так, например синтез фракции эстрогенов непосредственно зависит от количества исходного материала— фракции тестостерона и регулирует эти биохимические реакции сложная ферментативная система ароматаз-ингибитор ароматаз. Избыток фракции тестостерона в женском организме приводит к вирильному синдрому, а его недостаток тормозит синтез фракции эстрогенов и соответственно страдает репродуктивно-менструальная функция женского организма. Это говорит о сложности вопроса настоящего исследования [3].

Интенсивные тренировки с большим объемом нагрузок, начатые до начала периода полового созревания, могут задерживать срок наступления первых менструаций, а после их наступления — приводить ко вторичному их исчезновению. Повышенные нервные и психические нагрузки во время соревнований у недостаточно подготовленных спортсменок могут приводить к нарушениям ОМЦ, обморокам, быстрой утомляемости, снижению спортивных результатов.

Подобные изменения в основном встречаются у спортсменок, тренирующихся на выносливость. Нарушения менструального цикла зависят от чрезмерности нагрузок и не зависят от избранного вида спорта [5].

Грамотное использование физических нагрузок приводит к повышению функциональных возможностей женского организма, которые по многим важнейшим показателям функционального состояния, аэробных и анаэробных возможностей, физических качеств начинают существенно превосходить своих сверстниц, не занимающихся спортом. Для спортсменок, занимающихся циклическими видами спорта, особенно при тренировке на выносливость, характерны более высокие показатели аэробных возможностей организма (МПК порядка 70-80 мл  $\cdot$ кг $^{-1}$  $\cdot$ мин $^{-1}$ , у лыжниц – до 86,4 мл $\cdot$ кг $^{-1}$  $\cdot$ мин $^{-1}$ ), чем для спортсменок, в тренировке которых преобладает скоростно-силовая и скоростная направленность (МПК – 35-45 мл $\cdot$ кг $^{-1}$  $\cdot$ мин $^{-1}$ ). При силовой тренировке у спортсменок слабее, чем у спортсменов, выражена рабочая гипертрофия мышц, что связано с меньшим количеством мужских половых гормонов (андрогенов) в женском организме [4].

У женщин-стайеров наблюдаются значительные перестройки в организме: они отличаются меньшей массой тела, уменьшением процента жировой ткани, подавлением активности гипоталамо-гипофизарно-половой системы. В результате этого в крови снижается содержание гонадотропных и половых гормонов. В 50% случаев у бегуний на длинные дистанции наблюдалось уменьшение максимального диаметра фолликулов, чего не отмечалось у бегуний трусцой.

У женщин, занимающихся марафонским бегом, отмечали дефицит железа, возникающий в результате его больших потерь с потом и недостаточным возмещением с пищей. Это приводило к развитию железодефицитной анемии, недостаточному снабжению организма кислородом и падению спортивной работоспособности. Примерно у 1/3 женщин, тренирующихся на выносливость, фиксировали задержку наступления первых менструаций, а после их наступления развитие их недостаточности или прекращения. У спортсменок с аменореей зарегистрировано понижение плотности костной ткани, степени минерализации отростков поясничных позвонков, а как следствие остеопороза — частые переломы костей.

Причиной развития спортивной аменореи считают снижение содержания в организме жира. При его показателях ниже определенного уровня нарушается продукция женских половых гормонов эстрогенов, связанная с жировой тканью, отчего тормозится выделение нейrogормонов гипоталамуса. Их отсутствие нарушает контроль гипофизом функций яичников и приводит к отсутствию овуляции.

Явления эти обратимы. После снижения физических нагрузок протекание ОМЦ через 2-3 месяца нормализуется. Для профилактики описанных явлений рекомендуется, помимо снижения нагрузки, увеличение в рационе кальция и железа, введение эстрогенов, устранение физиологических и эмоциональных стрессов.

### *Литература:*

1. Гилязутдинов И. А, Гилязутдинова З. Ш. Нейроэндокринная патология в гинекологии и акушерстве. М., «МЕДп-ресс-информ», 2006.
2. Ниаури Д. А., Евдокимова Т. А., Сазыкина Е. И., и др., Репродуктивное здоровье женщины в спорте, Методическое пособие, — СПб., :000 «Издательство Н — Л», 2003. — 28 с.
3. Шепляков А.С., Сопина Д.С./Целесообразность силовой нагрузки при подготовке бегунов на средние и длинные дистанции/Научный журнал «Дискурс». – 2019. – 7 (33). – С. 77-85.
4. [http://studopedia.ru/4\\_5274\\_vliyanie-bolshih-nagruzok-na-organizm-sportsmenok.html](http://studopedia.ru/4_5274_vliyanie-bolshih-nagruzok-na-organizm-sportsmenok.html)
5. <http://www.webkursovnik.ru/kartgotrab.asp?id=-162825>

**Тимофеева Л.В.**

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

### **ФИЗИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА В ФОРМИРОВАНИИ ЗДОРОВОГО ОБРАЗА ЖИЗНИ МОЛОДЕЖИ**

Здоровый образ жизни (ЗОЖ) — это такой образ жизни, который направлен на профилактику болезней и укрепление здоровья человека. Формирование этого стиля жизни —

довольно сложный систематический процесс, который включает в себя множество компонентов образа жизни современного общества и содержит основные сферы и направления жизнедеятельности людей, одним из главных в котором является развитие личностной физической культуры [1].

В последнее время стали актуальными вопросы здорового образа жизни молодежи, студентов различных вузов. Состояние здоровья молодого поколения как очень значимой демографической и социальной группы – это не только один из показателей уровня социально-экономического развития страны, но и важный индикатор будущего экономического, трудового и культурного потенциалов общества. Согласно официальной статистике, каждый год растёт число молодых людей, имеющих вредные привычки, такие как курение, наркозависимость, употребление алкоголя и др. ЗОЖ несовместим с подобными явлениями, которые ведут к постепенной деградации общества. Главным и обязательным компонентом здорового образа жизни является систематическое получение человеком физических нагрузок, в первую очередь, благодаря занятиям физической культурой и спортом [2].

Регулярно занимаясь физкультурой, студенты не только укрепляют свое здоровье, но и значительно повышают эффективность учебного процесса. Интеллектуальный потенциал нашей страны полностью зависит от правильного физического воспитания молодых людей. Главной задачей высших учебных заведений становится всестороннее развитие личности, то есть развитие физических и духовных сил, творческих способностей. Для вузов важной целью является приобщение студентов к регулярным занятиям спортом, повышение работоспособности, улучшение их подготовки к профессиональной деятельности, формирование устойчивых привычек к занятиям физической культурой, воспитание коллективизма и целеустремленности.

Физическая культура является сферой массовой самодетельности. Она служит важным аспектом становления активной жизненной позиции.

В ходе многочисленных исследований установлено, что у студентов, которые регулярно занимаются физической культурой и спортом и проявляют в них высокую активность, вырабатывается определенный режим дня, повышается уверенность поведения, наблюдается развитие «престижных»

установок, высокий жизненный тонус. Они наиболее коммуникабельны, выражают готовность и решительность к сотрудничеству, меньше боятся критики. У этих молодых людей наблюдается довольно высокая эмоциональная устойчивость, выдержка, им в большей степени свойственен оптимизм, среди них больше решительных, настойчивых людей, умеющих повести за собой коллектив. Этим студентам в большей степени присущи чувство долга, добросовестность, собранность. Они успешно взаимодействуют в работе, требующей напряжения, постоянства, свободнее вступают в контакты, более находчивы, среди них чаще встречаются лидеры, им легче удастся самоконтроль [3].

Многие физические упражнения способствуют профилактивке и лечению различных хронических расстройств внутренних органов и опорно-двигательного аппарата.

Основными качествами, характеризующими физическое развитие человека, являются сила, быстрота, ловкость, гибкость и выносливость. Совершенствование каждого из этих качеств способствует укреплению здоровья, но не в одинаковой мере. Тяжелоатлетические упражнения делают человека сильным, тренировки в беге на короткие дистанции помогают стать быстрым, применение гимнастических и акробатических упражнений влияют на развитие гибкости и ловкости.

На протяжении жизни человека происходит его физическое развитие, формирующее морфологические функциональные черты его организма и основанные на них физические качества и способности. Этому свойственны изменения трех показателей:

- 1) Показатели тела (рост, вес, осанка, объемы частей тела, величина жировых отложений и др.), характеризующих строение личности.
- 2) Базовая потребность в работе и хорошем состоянии здоровья.
- 3) Физические способности (сила, скорость, выносливость, гибкость, ловкость и др.)

Однако эти биологические показатели имеют место в культурной системе, что и означает «физическое совершенство». Удовлетворение разнообразных потребностей человека является основным значением процесса физического формирования личности. Любая физическая активность

проявляется в таких разнообразных формах занятий, упражнениями, совершенствующими физическое развитие человека, его качества, спортивные навыки, а также удовлетворяющие социальные и духовные потребности личности. Здесь физическое совершенствование является социально значимой деятельностью, которая способствует прогрессу навыков и возможностей личности, как физических, так и духовных [2].

В современном обществе физкультура и спорт всегда имели высокую оценку. В период социально-демографического кризиса нашей страны проблема формирования здорового образа жизни становится все более и более актуальной. Каждому человеку следует использовать весь потенциал спорта и физкультуры на благо России, что поспособствует развитию морально и физически здоровой нации.

#### *Литература:*

1. Васильков А.А. Теория и методика физического воспитания: учебник / Васильков А.А. – Ростов н/Д: Феникс, 2008. – 381 с.
2. Крамской С.И., Амельченко И.А. Физическое воспитание и спорт в высших учебных заведениях: проблемы и перспективы. Культура физическая и здоровье. – Воронеж, 2018. - №2 (66). – С. 150 – 152.
3. Фурманов А.Г. Оздоровительная физическая культура / Фурманов А.Г., Юспа М.Б., - Мн. Тесей, 2003. – 528 с.

**Тулинова Н.А.**

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

### **КОРПОРАТИВНЫЕ СПАРТАКИАДЫ КАК СПОСОБ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ОРГАНИЗАЦИИ**

Развитием корпоративной культуры занимаются в наше время все серьезные компании. В рыночных условиях успех любой организации определяется уровнем прибыли. Многие руководители признали важность построения отношений внутри команды для достижения результатов. Воспитание у сотрудников чувства принадлежности к общему делу,



потребности в постоянном улучшении и максимальной отдаче для общей цели, а также чувству личной ответственности - все это побуждает руководителей компании уделять пристальное внимание совершенствованию и развитию корпоративной культуры. Одним из способов ее реализации является проведение корпоративных мероприятий.

Сегодня поддержка здорового образа жизни становится приоритетом для многих людей. Когда человек здоров, полон энергии, он более активен и работоспособен [4]. В корпоративной культуре большинства крупных компаний организация ежегодных спартакиад и отдельных состязаний стало элементом поддержания хорошей спортивной формы сотрудников.

Корпоративная спартакиада – это командное первенство, включающее в себя сразу несколько видов состязаний. Она характеризуется атмосферой праздника, которая обеспечивается программой и атрибутами (открытие-закрытие спартакиады, церемония награждения, турнирная таблица и др.). Спортивные мероприятия могут быть как внутрикорпоративными, так и объединять в себе несколько компаний, связанных по какому-либо принципу.

Мероприятия могут быть ориентированы как на сотрудников (преобладают задачи «построения команды»), так и на партнеров, клиентов, государственных чиновников (преобладают «политические» задачи: укрепление старых партнерских контактов, привлечение новых партнеров).

При проведении спартакиад организаторы стремятся добиться многих целей: укрепление командного духа в коллективе; сплочение команды и создание у всех участников хорошего импульса для новых побед, настрой на успех и уверенности в себе и своих коллегах; возможность узнать коллег с новой стороны, выявление индивидуальных и коллективных возможностей; пропаганда здорового образа жизни, регулярных занятий физкультурой и спортом среди сотрудников компании; отвлечение от негативных влияний современной жизни.

Как отмечают HR-руководители российских компаний - главные задачи организации Спартакиад – пропаганда здорового образа жизни и регулярных занятий физкультурой и спортом среди сотрудников компании, а также укрепления внутрикорпоративных связей.

В подобных играх, стремясь к общим спортивным достижениям, коллеги учатся работать как единый организм, какими бы разными они не были. Это касается как спортивных игр, так и в целом командного духа компании, спортсмены которой участвуют в индивидуальных видах спорта: беге, плавании, гиревом спорте, дартсе, в стрельбе и т.д. Если разбавить соревновательную программу несколькими шуточными дисциплинами, то избавление от стресса и налаживание социальных контактов между сотрудниками будет ещё более эффективным.

Чувство команды, по мнению психологов, заставляет человека отодвигать личные выгоды на задний план и ставить интересы коллектива на первое место. Когда люди вместе занимаются спортом, они лучше узнают друг друга, более терпимы к «плохому» настроению в рабочие дни, видят, кому и что можно доверить. В некоторых компаниях людям приходится работать в удаленных районах различных регионов, зачастую в сложных нестандартных ситуациях. Поэтому важно знать, кому доверять и на кого положиться. Конечно, невозможно измерить или оценить командный дух, но его роль имеет конкретное воплощение. Когда сотрудники начинают мыслить масштабами всей компании, а не ограничиваться своими непосредственными обязанностями, эффективность производства повышается без дополнительных инвестиций.

В ходе Спартакиады руководитель с сотрудниками может неформально пообщаться, узнать об их проблемах, что-то посоветовать, предпринять меры по улучшению психологического климата в коллективе, увидеть перспективных специалистов. В свою очередь, сотрудники, общаясь с руководителем вне работы, могут увидеть его как интересную многогранную личность. Нормальные человеческие отношения, которые сложились во время корпоративного спортивного мероприятия, поддерживаемые вне работы, также создают атмосферу психологического комфорта, позволяют людям чувствовать себя не просто винтиками в огромном механизме. Таким образом, корпоративные спартакиады позволяют укрепить производственные связи и сделать работу компании эффективной.

Специалисты компаний подчеркивают, что развитие корпоративных отношений способствует улучшению экономических показателей и деятельности организации [3].

В последнее время корпоративные мероприятия часто используются в качестве хорошего PR инструмента. Правда, это высказывание справедливо в большей степени для крупных холдингов, способных организовать серьёзное мероприятие и привлечь к нему внимание средств массовой информации. Проведение спартакиад улучшает имидж компании и способствует привлечению в команду новых профессионалов. Многие молодые специалисты заинтересованы в социальной защите, есть ли в компании возможность повышать квалификацию и получать медицинское обслуживание, есть ли возможность заниматься спортом. Поддержка здорового образа жизни и возможность показать большинству людей свои спортивные достижения - хороший стимул для выбора именно этой организации.

Сегодня многие понимают, что, если в компании поддерживаются занятия спортом, значит – это достойная компания, которая заботится о своих специалистах и идет в ногу со временем.

Не секрет, что во многих регионах, с целью пропаганды здорового образа жизни проводятся соревнования между компаниями по волейболу, футболу, плаванию, настольному теннису, шахматам и другим видам спорта. Благодаря такой коллаборации, укрепляются партнерские отношения с коллегами из других ведомств, усиливаются межотраслевые связи [1].

При выборе видов спорта для спартакиад необходимо учитывать некоторые факторы: приоритетные цели, которые должно достигать мероприятие; масштаб бюджета; количество участников.

Подойдёт любой вид спорта, от привычного футбола до зимней спортивной рыбалки. В программу спартакиады могут входить командные и индивидуальные виды спорта. В рамках мероприятия также можно провести веселые и интеллектуальные конкурсы, не требующие большой физической подготовки. Тем не менее, программу состязаний следует тщательно спланировать. Принять участие в соревнованиях может любой желающий, независимо от уровня подготовки: помимо видов, предполагающих активную двигательную нагрузку, существует широкий спектр менее массовых видов гонок, но не менее важных с точки зрения общего командного результата. Одно из главных преимуществ

организации корпоративного мероприятия в формате спортивного соревнования - массовость.

Для крупных компаний рекомендуется ежегодно проводить соревнования в новом регионе присутствия компании. Последовательная организация конкурсов в разных регионах позволяет сотрудникам увидеть новые города, отдохнуть от повседневных проблем и отвлечься от производственного процесса. Более того, сотрудники всегда рады такой возможности.

Особое внимание при организации мероприятия следует уделить сервису: обеспечить качественный кейтеринг, трансфер до места проведения, проживание участников и т.д.

Такие масштабные мероприятия требуют больших финансовых вложений, а иногда стоимость услуг может исчисляться шестизначными числами. Но оно того стоит, особенно если правильно подобрать организатора, предлагающего различные программы и пакет дополнительных услуг, без которых вам не обойтись. Кроме того, спортивные мероприятия дешевле, чем специфические тренинги по тимбилдингу, и в тоже время столь же эффективны [1].

Так, например, БГТУ им. В.Г. Шухова не раз становился местом проведения подобных корпоративных первенств. Осуществление таких проектов вузу доверяют далеко не случайно. Инфраструктура «Технолога», отвечающая современным требованиям, обладает всем необходимым для проведения крупных корпоративных спортивных мероприятий. На территории вузовского кампуса спортивные объекты находятся в пешей доступности друг от друга. К нам относятся: физкультурно-оздоровительный комплекс с плавательными бассейнами, учебно-спортивный комплекс (включающий в себя два игровых зала), стрелковый тир, площадки для пляжных видов спорта, специальная площадка для подготовки к выполнению норм ГТО, ледовая арена для занятий хоккеем и фигурным катанием, лыжная база, шахматный клуб, специализированный зал гиревого спорта. А также один из крупнейших в Центральном Черноземье стадион, площадью около 22 000 квадратных метров, с естественным футбольным полем, легкоатлетическими дорожками и секторами. Спортивные объекты университета получили аккредитацию Министерства спорта РФ и теперь на них есть возможность проведения крупных Всероссийских соревнований [2]. На базе

БГТУ им. Шухова проводили свои спортивные праздники такие компании как ООО «Газпром межрегионгаз», ЗАО «ЕВРОЦЕМЕНТ групп», ПАО «МРСК Центра» и другие.

Праздники массового спорта и здоровья, проводимые на базе университета, становятся отличным примером для молодежи, ведь представители команд не являются профессиональными спортсменами, просто в повседневной жизни они находят время для занятий физической культурой и спортом.

Корпоративная спартакиада может быть разного масштаба – от нескольких сотен участников до нескольких тысяч, и при правильной организации и проведении на высоком уровне станет настоящим праздником и большим событием в жизни компании. Мероприятие создаст положительный имидж предприятия и менеджмента, мотивирует сотрудников, улучшает отношения в коллективе и с партнерами. Успех компании прямо пропорционален персоналу, его способности и готовности работать эффективно, используя свой творческий и профессиональный потенциал на благо компании. Дополнительный «бонус» таких мероприятий – регулярность проведения спартакиады позволяет специалистам компании оставаться в хорошей физической форме и поддерживать стремление к здоровому образу жизни [3].

Таким образом, можно сказать, что организация корпоративных спартакиад приводят не только к сплочению коллектива, улучшению здоровья работников, мотивационной составляющей, но и целом ведут к совершенствованию корпоративной культуры организации.

### *Литература:*

1. Виноградов А.Н. Анализ рынка корпоративного спорта в России// Синергия наук. – 2018. - № 25. - С.36-44.
2. Крамской С.И., Амельченко И.А. Егоров Д.Е. Фестивали спорта в контексте реализации здоровьесберегающих технологий//[Здоровье, спорт, реабилитация](#). - 2015. - № 2. - С. 35-36.
3. Максимов И.Б., Мамрукова И.В. Развитие корпоративного спорта как способ повышения производительности труда // Тенденции и проблемы в экономике России: теоретические и практические аспекты:

материалы Всерос. науч.-практ. конф / под ред. С.А. Курганского. – Иркутск. - 2017. - 293 с.

4. Тулинова Н.А., Подолянец В.А. Влияние менеджера по персоналу на штат организации с целью формирования интереса к здоровому образу жизни // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: сб. материалов заоч. научно-практ. конф. - Изд-во: БГТУ,- 2017. – С.196-200.

**Тулинова Н.А., Коровянский А.Г., Замчевская Е.С.**

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

**НЕКОТОРЫЕ ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ИГРЫ  
СТУДЕНТОВ НА ШАХМАТНЫХ ЗАНЯТИЯХ  
СПЕЦИАЛЬНОГО УЧЕБНОГО ОТДЕЛЕНИЯ  
ТЕХНИЧЕСКОГО ВУЗА**

Научиться играть в шахматы довольно просто. Десять-пятнадцать занятий с опытным тренером – и вот вы можете играть шахматные партии, следить за турнирами в мире, разбирать поединки, сыгранные сильными шахматистами. А как же совершенствоваться дальше, как повышать свое мастерство, как расти по квалификационной лестнице?

Очень важная роль в этом деле отводится книге. В свое время 9-й чемпион мира Тигран Петросян справедливо заметил, что основа основ в изучении шахмат отводится книге. Ни один тренер, даже самый лучший, не сможет научить тому, что он сам почерпнет в хороших книгах [3].

Кроме того, немалую пользу в освоении шахматного искусства могут оказать компьютерные программы. Вы покупаете шахматную программу, устанавливаете на своем компьютере и получаете возможность видеть на мониторе шахматные диаграммы с позициями, а простым нажатием клавиши делать ход [2].

Самые популярные программы содержат около четырех миллионов шахматных партий, сыгранных во многих странах мира за несколько сот лет. Здесь можно выбрать интересующие вас партии, нужный дебютный вариант и фамилии шахматистов.

Компьютер - хороший помощник в воспроизведении ранее сыгранных партий. Также через Интернет можно следить за партиями, которые играют в данный момент у нас в России или за границей. Можно даже выбрать интересующую вас партию и следить ход за ходом – как она развивается. При этом, когда вы видите конкретную партию, например, после 15-го хода белых, то можно думать за черных одновременно с гроссмейстером, а затем сравнивать свой выбор с продолжением, сделанным в партии. Можно таким образом повышать постепенно свой уровень игры. Главное здесь усидчивость и аккуратность [4].

Очень важно, конечно, для достижения высоких результатов в этом виде спорта надо много работать самостоятельно и любить шахматы. Наш опыт подсказывает, что молодым игрокам следует более тщательно изучить темы: различные виды перевеса, шахматные окончания, атака на короля, основы тактики и стратегии. А для получения второго и первого спортивных разрядов надо регулярно участвовать в матчах и турнирах.

Вначале это состязания на первенство класса, школы, специальные квалификационные турниры на четвертый, третий и последующие разряды. Потом – чемпионаты города, района, области, округа и страны.

Сейчас шахматная федерация России проводит первенство страны среди детей 8, 10, 12, 14, 16, 18, 20 лет. И при хорошей подготовке можно попасть на эти престижные турниры [3].

Нельзя стать хорошим шахматистом, не овладев тактическим мастерством. А для этого следует постоянно заниматься решением заданий по тактике, этюдов и задач. Это также поможет молодым игрокам умело считать варианты и за белых, и за черных. Есть, конечно, этюды довольно сложные. Но даже разбор ответов – очень полезный шаг к прогрессу.

Большинство партий заканчиваются в эндшпиле. Поэтому добротное понимание и разыгрывание окончаний, очевидно, - необходимое условие будущих спортивных успехов. В помощь здесь молодым шахматистам обязательно придут классические труды Ю. Авербаха «Шахматные окончания» и «Теория и практика шахматных окончаний» А. Панченко [8].

В эндшпиле отводится важная роль игре короля. И этой теме посвящено немало специальных аналитических статей.

Достаточно времени на шахматных занятиях специального учебного отделения мы отводим работе над освоением дебютного репертуара за белых и за черных. В начале спортивного пути мы рекомендуем студентам начинать партию ходом 1.e 4, чтобы они быстрее освоили тонкости открытых позиций, чтобы на практике чаще применяли тактические удары. Для игры черными следует иметь в «арсенале» по одному дебюту в ответ на ходы 1.e 4 и 1.d 4. Главное здесь – нельзя механически заучивать дебютные варианты. Следует уяснить на первых теоретических занятиях - в чем смысл того или иного дебюта или гамбита в стратегическом плане. И здесь совет опытного тренера очень полезен; он поможет молодым игрокам подобрать партии, сыгранные сильными гроссмейстерами, внимательно их проанализировать, увидеть типичные приемы игры и типичные ошибки. Специалисты справедливо считают, что при изучении дебюта не надо ограничиваться примерно 20-ю ходами, а нужно каждую партию разбирать до конца, включая и середину игры, и окончание. Студенты приучаются таким образом изучать все три стадии партии в их тесной связи.

Выбор дебюта для молодого шахматиста – важное дело. Здесь учитывается и характер новичка, и стиль его игры, и качество его подготовки. В этом вопросе очень полезен совет опытного тренера и бывалых шахматистов. Важно действовать по правилу: лучше меньше, но надежно, постепенно. Весь наш опыт показывает: одновременное изучение нескольких начал приведет только к неглубокому их освоению, путанице [3].

Думается, очень полезно сообщить своим воспитанникам о таком факте: многие ведущие гроссмейстеры применяют в своих партиях при игре черными только один-два дебюта; при этом знают их очень глубоко и добиваются прекрасных спортивных результатов.

Наш опыт показывает: не надо делать постоянную ставку на ловушечные дебюты. Гораздо лучше применять классические начала. Даже после проигрыша будет хороший урок для будущих побед.

Наши студенты немало времени отдают изучению элементов позиционной игры. Таких, как развитие фигур в дебюте, концентрация сил для атаки короля соперника в середине игры, владение и борьба за центр, открытие и получение открытых линий, образование и проведение



проходных пешек и др. Студенты любят вместе с тренером анализировать интересные партии мастеров и гроссмейстеров с конкретными примечаниями. Например, партии Капабланки, Ботвинника, Смыслова, Фишера, Карпова, Каспарова, Крамника и др. как правило, тренер подбирает такие партии для своих воспитанников и уточняет некоторые моменты [1].

К сожалению, в последнее время студенты не очень любят записывать свои партии. Это очень плохо. А между тем анализ своих партий, нахождение ошибок и лучших продолжений – верный шаг к прогрессу своей игры. Особенно полезен разбор своих проигрышей. Третий чемпион мира Капабланка по этому поводу справедливо отмечал, что «поражение возвращало меня из мира мечты к действительности. Нет ничего полезнее, как быть вовремя побитым, и мало найдется выигранных партий, которые научили бы меня столь многому, как большинство проигранных».

Очень полезно также разбирать партии сильных шахматистов, записывать свои анализы в специальную тетрадь, а затем сравнивать их с приведенными партиями [4].

Важное качество спортсмена-шахматиста – уверенность в себе. Соперника надо уважать, но не надо его бояться. Участвуя постоянно в турнирах, встречаясь с сильными партнерами, молодой шахматист закаляет свой характер, мужает. Все приходит с опытом.

Некоторые наши подопечные любят решать задачи и этюды, а также – составлять их. Это хорошо. Шахматная композиция очень привлекательна для познания элементов искусства древней игры.

Студенческий возраст, следует особо сказать о самовоспитании. К этому студентов обязывают самостоятельное планирование бюджетных времени, средств, требования учебного процесса и выделения времени для дополнительной тренировки игры в шахматы дома в свободное время.

Придуманная и целенаправленная самостоятельная работа обязательно порождает встречный процесс – самовоспитание. А здесь самое главное – ведение здорового образа жизни. Ведь только при одном условии можно добиться заметных результатов в шахматах, если молодой человек будет здоров и сможет выдерживать большие психологические и физические нагрузки [5].

Нельзя совершенствоваться без систематического повторения, и шахматы - не исключение. Пусть студент играют в шахматы при любой возможности – в пути, на компьютере, или дома, проводя время с друзьями, загорая на пляже и т.д. Каждую даже незначительную игру стоит разбирать и учиться на своих ошибках.

Игра без разбора сыгранных партий, как правило, не приносит пользы. В каждой партии всегда найдётся много ошибок и упущенных возможностей. Чтобы совершенствоваться, нужно учиться на ошибках и возможностях. Компьютерный анализ поможет вам разобраться в каждой сыгранной партии. Как можно больше решайте тактические задачи.

#### *Литература:*

1. Ботвинник М.М. Как растет шахматист. – М.: 1996. – С. 20-22.
2. Каспаров Г.К. Шахматы как модель жизни. – М.: 2008. – С. 40-44.
3. Коровянский А.Г. Изучение методических приемов жертвы ферзя на занятиях студентов спецотделения. /А.Г. Коровянский, Е. С. Замчевская/Научный журнал «Дискурс» - 2017. 9 (11) – С. 19-22.
4. Коровянский А.Г., Манин О.Ю. Проблемные вопросы привлечения студентов спецотделения к занятиям шахматами. /Физвоспитание и спорт в вузах: сб. статей XI Международной научной конференции. Из-во БГТУ, 2015 – С. 191-194.
5. Коровянский А.Г. Изучение методических приемов жертвы ферзя на занятиях студентов спецотделения / А.Г. Коровянский, Е.С. Замчевская // Научный журнал «Дискурс». – 2017. – 9 (11). – С. 19-22.
6. Линдер И.М. Шахматная энциклопедия. – М.: 2003. – С. 200-204.
7. Михайлова И.В. Стратегия чемпионов. – М.: 2008. – С. 5-12.
8. Пилихин А.А. Шахматы для начинающих. – М.: 2009. – С. 3-36.
9. Пожарский В.И. Школа шахмат. – Ростов- на- Дону, 2007. – С. 9-40.

10. Сакаев К.И. Учебник шахматной стратегии. – М.: 2015. – С. 25-240.
11. Смыслов В.В. Искусство эндшпиля. – Ростов- на- Дону, 2002. – С. 15-30.
12. Шерешевский М.И. Моя методика. От разряднике – к гроссмейстеру. – М.: 2017. – С. 213-230.

**Уральский В. И., Михайличенко С.А., Уральский А.В.**

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

### **СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ – ОСТРАЯ НЕОБХОДИМОСТЬ**

Модернизация образования подразумевает развитие системы непрерывного профессионального образования, которое будет обеспечиваться системой дополнительного профессионального образования (ДПО). Это позволит обеспечить необходимый кадровый потенциал региона и страны в целом для дальнейшего активного внедрения инноваций, развития науки, повышения человеческого фактора, а также будет содействовать социально-экономическому развитию.

Необходимость интенсивного совершенствования системы дополнительного профессионального образования (ДПО) в существующих условиях очевидна. В БГТУ им. В.Г. Шухова сформирована обширная база образовательных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки в различных сферах профессиональной деятельности специалистов. По заявкам организаций и физических лиц разрабатываются новые программы ДПО, направленные на обновление профессиональных навыков и формирование современных компетенций. При реализации программ широко используются технологии дистанционного обучения.

Учебно-методический и научно-технический потенциал университета позволяет на высоком уровне удовлетворить потребность региона в повышении профессионального уровня специалистов предприятий и организаций, в т.ч. в рамках реализации национального проекта «Демография».

Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова проводит обучение по

широкому спектру программ ДПО с целью совершенствования профессиональной деятельности специалистов.

Многолетний положительный опыт работы университета в сфере дополнительного профессионального образования обеспечивает высокую эффективность организации учебного процесса:

- **актуальность:** более 150 конкретных программ ДПО для всех категорий работников в различных сферах профессиональной деятельности;
- **качество и опыт:** высококвалифицированные преподаватели и специалисты;
- **гибкость и индивидуальный подход:** применение современных образовательных технологий, модульный принцип построения программ;
- **целевая подготовка:** разработка образовательных программ по заявленным компетенциям.

География оказания образовательных услуг по программам профессиональной переподготовки и повышения квалификации расширяется. Проведено обучение в большинстве районов Белгородской области. Открыто обучение в Брянской области, городах: Минеральные Воды, Новороссийск, Вольск, Нефтеюганск, Салехард, Петропавловск-Камчатский, Северодвинск и др. Проведено обучение слушателей в республике Крым.

Продолжается работа по расширению перечня программ профессиональной переподготовки для лиц с высшим и средним профессиональным образованием. Отмечается увеличение спроса на обучение по программам технического профиля (рис. 1). Заключены договоры на оказание образовательных услуг по ряду программ профессиональной переподготовки с гигантом отечественного кораблестроения АО «ПО «Севмаш» (г. Северодвинск). В течение двух лет прошли обучение около 100 человек. В состав учебных групп вошли мастера, технологи, начальники участков металлообрабатывающих и сборочных цехов, специалисты кадровых служб предприятия.



Рис. 1.

В 2017 г. и 2018 г. состоялись региональные чемпионаты «Молодые профессионалы» (WorldSkillsRussia) Белгородской области. Наш университет принимал участие в конкурсах компетенций в сфере строительства. По результатам чемпионата наши студенты награждены серебряными медалями и дипломами 2 степени.

В 2020 г. университет стал одной из площадок межрегионального форума «Бережливое управление 2.0. Энергия действий». На базе вуза под руководством кандидата технических наук, заведующего кафедрой стандартизации и управления качеством, О.В. Пучки проходила работа фабрики процессов бережливого производства.

Государственная корпорация «Росатом» совместно с Ассоциацией бережливых вузов РФ и Белгородским региональным центром компетенций осуществили партнерскую проверку качества образцов по реализуемым в БГТУ им. В.Г. Шухова лучшим практикам бережливых проектов в рамках концепции «Бережливый университет».

Оценка бережливых проектов опорного университета проходила в октябре 2020 г. в режиме онлайн совместно с представителями администрации Белгородской области. Площадкой для работы комиссии стала фабрика процессов «Бережливый университет» (рис. 2).

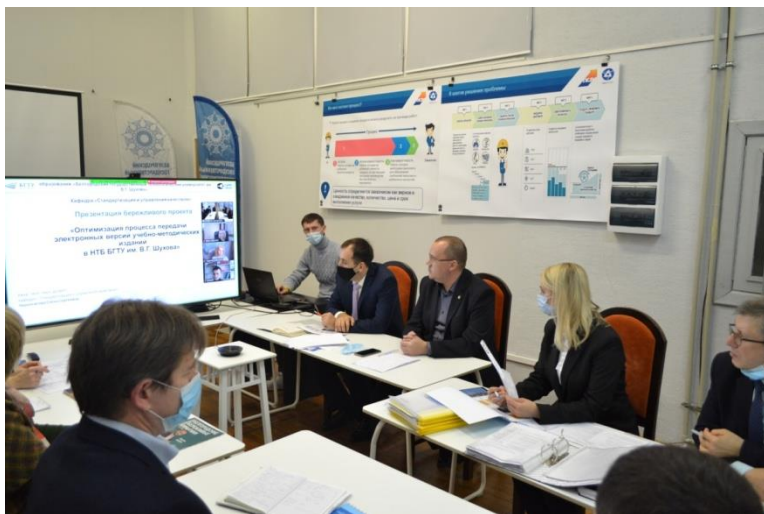


Рис. 2.

На защиту были представлены проекты преподавателей, сотрудников, а также руководителей структурных подразделений вуза, которые получили высокую оценку экспертной комиссии. По результатам партнерской проверки подписан меморандум о вступлении БГТУ им. В.Г. Шухова в Ассоциацию бережливых вузов России.

Решение задач развития и совершенствования системы ДПО предполагает реализацию следующих основных направлений развития сферы непрерывного образования взрослых через систему ДПО вуза.

Создание широких возможностей в приобретении необходимых квалификаций на протяжении всей трудовой деятельности взрослого населения предусматривается по следующим направлениям:

- развитие инфраструктуры и практики оценки и признания квалификаций, приобретенных формальным и неформальным путем;
- развитие механизмов и практики формального признания результатов обучения, полученных, в том числе, неформальным путем (в том числе, учета в основных профессиональных образовательных программах результатов

освоения открытых он-лайн курсов, дополнительных профессиональных образовательных программ);

- развитие системы корпоративного обучения, в том числе в направлении развития дистанционного обучения, развития института наставничества, сетевого взаимодействия корпоративных университетов и образовательных организаций при реализации краткосрочных программ корпоративного обучения, синхронизации образовательных и карьерных траекторий для обеспечения актуальности и востребованности профессионально значимых умений, компетенций и квалификаций работников;

- реализация целевых образовательных инициатив, направленных на приобретение и развитие перспективных квалификаций, в том числе для реализации национальной технологической инициативы и национальной предпринимательской инициативы;

- развитие сетевой кооперации образовательных организаций, предприятий, научных и производственных центров, центров коллективного пользования оборудованием для реализации распределенных модульных схем формирования умений, компетенций, квалификаций;

- развитие отраслевых механизмов непрерывного профессионального развития персонала;

- развитие практики повышения квалификации взрослых в рамках деятельности профессиональных сообществ (в том числе в формате чемпионатов профессионального мастерства по методике WorldSkills);

- совершенствование финансовых механизмов получения образовательных услуг, связанных с подготовкой, профессиональной переподготовкой и повышением квалификации.

Создание условий для формирования ключевых компетенций и повышения функциональной грамотности взрослого населения предусматривается по следующим направлениям:

- развитие механизмов повышения функциональной грамотности взрослого населения (финансовой, бюджетной, информационной, правовой, экологической грамотности и других видов);

- реализация целевых образовательных инициатив, направленных на приобретение и развитие ключевых

компетенций взрослых, обеспечивающих готовность населения к использованию технологий, возникающих в процессе реализации национальной технологической инициативы;

- участие в международных исследовательских проектах по оценке навыков и компетенций взрослого населения.

Развитие инфраструктуры и технологий сферы образования взрослых для обеспечения личностного роста и самореализации различных категорий взрослого населения предусматривается по следующим направлениям:

- развитие инфраструктуры и технологий профессиональной ориентации и консультирования взрослого населения по вопросам формирования образовательных траекторий и карьеры (в том числе на основе краудсорсинговых технологий);

- развитие открытых образовательных ресурсов, обеспечивающих условия для получения гражданами различных форм непрерывного образования взрослых, повышения их общекультурного уровня и самореализации;

- развитие инфраструктуры и технологий для перехода от управления образовательной программой к управлению формированием образовательного результата, в том числе путем внедрения системы зачетных единиц, модульного и сетевого обучения в образовании взрослых;

- развитие кадрового потенциала сферы непрерывного образования взрослых;

- реализация целевых образовательных инициатив, направленных на расширение спектра дополнительных общеразвивающих программ для различных категорий взрослого населения, реализуемых образовательными организациями;

- реализация целевых образовательных инициатив, направленных на обновление и адаптацию содержания образования и образовательных технологий в соответствии с особенностями обучения взрослых, в том числе с особыми образовательными потребностями.

Для реализации представленных выше направлений с целью совершенствования системы ДПО, как составной части непрерывного образования, необходимо реализовать мероприятия по следующим основным блокам.

1. Всесторонний анализ потребности в образовательных услугах по программам ДПО для повышения



профессионального уровня работников предприятий и организаций региона и РФ (в т.ч. с учетом внедрения профессиональных стандартов, современных производственных технологий и оборудования) с использованием потенциала научно-методических (НМЦ) и учебно-методических центров (УМЦ) кафедр по отраслям.

2. Разработка эффективных образовательных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки с использованием современных технологий организации учебного процесса, учебно-методического, научно-технического потенциала кафедр и научных лабораторий.

3. Создание единой базы образовательных программ по направлениям ДПО, соответствующих современным требованиям организации и обеспечения учебного процесса.

4. Разработка единой маркетинговой стратегии продвижения образовательных услуг университета в сфере ДПО (с обеспечением информационно-рекламной поддержки).

5. Разработка механизма внедрения системы ДПО в основной образовательный процесс обучения студентов в университете, параллельное обучение по программам ДПО в соответствии с требованиями, предъявляемыми работодателями к специалистам.

6. Создание на базе НМЦ и УМЦ с использованием потенциала базовых кафедр корпоративных учебных центров предприятий и организаций.

7. Укрепление и совершенствование материально-технической базы ДПО.

В результате реализации блоков мероприятий будут обеспечены следующие эффекты:

- повышение удовлетворенности взрослого населения качеством своей жизни за счет расширения возможностей профессиональной и личностной самореализации;
- укрепление социальной стабильности за счет обеспечения доступности и развития инфраструктуры непрерывного образования для взрослых;
- дополнительная инвестиционная привлекательность территорий за счет повышения уровня человеческого и социального капитала;
- повышение конкурентоспособности взрослого населения за счет формирования профессиональных

компетенций с учетом требований рынка труда, формирования функциональной грамотности и развития личностных качеств.

### *Литература:*

1. Уральский В.И. Повышение эффективности дополнительного профессионального образования в ВУЗе//Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях. Сборник материалов III Всероссийской научно-практической конференции. Ч. 2 – Белгород: Изд-во БГТУ им. В. Г. Шухова, 2011. – 204-208 с.

2. Уральский В.И., Стативко А.А., Шопина Е.В. Дополнительное профессиональное образование – возможность получения востребованной профессии студентов в вузе // Непрерывное многоуровневое профессиональное образование: традиции и инновации: в 2-х ч. Ч. 2. Информатизация образования. Повышение качества профессиональной подготовки/Сборник статей по материалам региональной научно – методической конференции – Воронеж, 2012. – с. 161 – 165.

3. Уральский В.И., Михайличенко С.А., Стативко А.А., Уральский А.В. Совершенствование системы дополнительного профессионального образования технического вуза// Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: сборник материалов IX Международной заочной научно-практической конференции, посвященной 165-летию В.Г. Шухова, Белгород, 17 ноября 2017 г./ под ред. С.А. Михайличенко, Ю.Ю.Буряк – Белгород: Изд-во БГТУ им. В.Г.Шухова, 2017. – С. 200-205.

**Фалько А.И.**

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

## **ПРИМЕНЕНИЕ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ВЫСШЕЙ ШКОЛЕ КАК КЛЮЧЕВОЙ ФАКТОР ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ**

На тенденции развития современной экономики всё в большей степени оказывает влияние её цифровая составляющая, которая ведёт к изменениям роли не только отдельных видов

экономической деятельности, но и социальной сферы, общественной и частной жизни, а также к изменениям роли сферы образования. Ведь сфера образования, наряду с другими отраслями (такими, как здравоохранение и телекоммуникации) подвержена существенным изменениям из-за всё более активного распространения цифровых технологий. Тем более, сегодня, когда мир быстрыми темпами входит в четвертую – «цифровую» – революцию, возникает необходимость внедрения новых – цифровых – образовательных технологий.

Однако, система образования – один из наиболее консервативных социальных институтов, что обусловлено естественным традиционализмом самого общества. С одной стороны, эти качества позволяют системе (и обществу) сохранять внутреннюю целостность, обеспечивать надёжный трансфер традиционных ценностей, с другой – именно консервативность мешает системе образования гибко реагировать на запросы экономики, залог эффективности которой заложен в инновациях, т.е. в постоянном обновлении [1]. Поэтому перед социумом и государствами различных стран мира стоят новые вызовы, требующие адекватных ответов в контексте глобальной цифровизации системы образования.

Целесообразным, в первую очередь, стоит отметить тот факт, что современные цифровые технологии дают новые инструменты для развития университетов и других образовательных учреждений во всём мире. Цифровизация обеспечивает возможности для обмена накопленным опытом и знаниями, что позволяет людям узнавать больше и принимать более обоснованные решения в своей повседневной жизни.

Среди интересных цифровых инноваций следует отметить быструю адаптацию онлайн-обучения, которое выражается в виде развития смешанных форм обучения (blended learning) и в активном развитии онлайн-курсов MOOC (Massive on-line open course). Динамика развития онлайн-обучения демонстрируется, в частности, ростом доступных онлайн-курсов, количество которых ежегодно удваивалось в последнее время (рис. 1). Сейчас предлагается более 6100 курсов в фокусе 550 университетов.

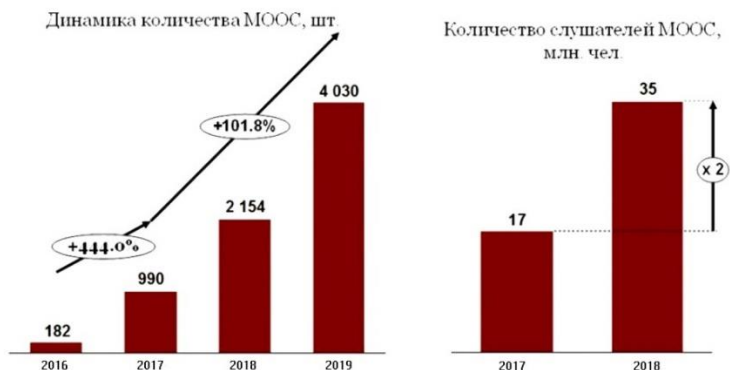


Рис. 1. Динамика количества онлайн-курсов и численности слушателей [2]

Таким образом, появление растущего онлайн-сегмента образовательных услуг может полностью изменить ландшафт данной сферы. Полагаем, что, кроме ежегодного удвоения численности предлагаемых курсов и количества слушателей, прогнозируемая консолидированная выручка рынка MOOC, по некоторым оценкам, увеличится более, чем в пять раз к 2021 г.

В первую очередь, это относится к дополнительным направлениям применения цифровых технологий в образовании, а именно развитию цифровых библиотек и цифровых кампусов университетов, которые уже внедрены многими университетами в Америке, Европе и России.

Благодаря цифровизации сегодня каждый может получить доступ к информации, которая ранее была доступна только для экспертов и учёных. Мир образования и науки стал глобальным, сейчас практически невозможно найти студента, преподавателя или учёного, который бы не побывал в зарубежных университетах в рамках программ академической мобильности. В ходе беспрецедентных изменений многие университеты пытаются адаптироваться и найти своё место на глобальной научно-образовательной карте, сохранив при этом свои уникальные качества и конкурентные преимущества.

Вопросы, которые на данный момент стоят перед университетами, сводятся к выбору стратегии дальнейшего развития и выбора направления, на котором планируется

сфокусироваться. Очевидно, что уже сейчас, особенно в период всемирной пандемии, следует разрабатывать программу цифровой трансформации для перехода к конкурентной в будущем образовательной и научно-исследовательской модели.

В связи с этим, перед университетами, стремящимися сохранить свои позиции на глобальном рынке образования, стоит задача вхождения в международное научно-образовательное пространство. В частности, часть критериев в рейтинге QS World University Ranking оценивают степень глобализации университета в разрезе доли иностранных студентов и преподавателей, а международный рейтинг университетов TimesHigherEducation (THE) учитывает долю иностранных студентов, долю иностранных преподавателей, а также количество статей, опубликованных в соавторстве с зарубежными исследовательскими группами.

Среди наиболее актуальных стратегий университетов по интеграции в международное образовательное пространство значатся следующие стратегии: создание открытых международных кампусов в других странах, привлечение иностранных учёных, преподавателей и студентов, поддержка программ академической мобильности для собственных учёных и организация зарубежных практик для студентов.

Тренды по глобализации наглядно подтверждаются статистическими данными по динамике численности международных студентов. Динамика по странам ОЭСР демонстрирует ежегодный 5%-ый рост численности иностранных студентов (рис. 2). Кроме того, согласно *ICEF Monitor* к 2021 г. запланировано увеличение финансирования на программу академической мобильности «Erasmus+» на 60% – до 24,3 млрд. евро [2].

Пока страны с традиционно высоким качеством обучения, такие как США и Великобритания, остаются по-прежнему привлекательными для иностранных студентов, на данном поле появляются новые страны и региональные образовательные центры, конкурирующие за доход от образовательной деятельности и интеллектуальный капитал иностранных студентов. В данном контексте Россия постепенно занимает лидирующие позиции и в перспективе может стать таким центром.

Более того, отметим, что каждый университет, независимо от выбранной стратегии, должен пройти цифровую трансформацию. Такая трансформация заключается не столько, как во внедрении ИТ-решений, сколько в целом является существенным культурным и организационным изменением в университете. Переход к цифровому университету предполагает внедрение более гибких и бесшовных процессов, изменение корпоративной культуры, оптимизацию процессов.

Консолидированное количество иностранных студентов в странах ОЭСР, тыс. чел.

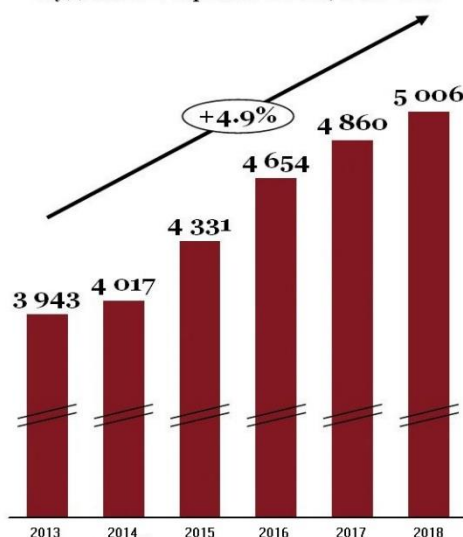


Рис. 2. Динамика количества иностранных студентов в странах ОЭСР [2]

Срочность в необходимости перехода объясняется несколькими факторами. Во-первых, в настоящее время практически все студенты относятся к поколению «digital natives», т.е. они демонстрируют namного большую склонность к применению новых технологий в своей повседневной жизни. Особенно дело касается ИТ и интернет-технологий, а также их применения не только в профессиональной сфере, но и для социализации и коммуникации. Из этого следует, что

цифровизация университета сделает его более адаптированным для целевой аудитории, что, в свою очередь, однозначно приведёт к повышению конкурентоспособности вуза на рынке образования, созданию дополнительной ценности и привлечению студентов.

Второй аргумент состоит в росте конкуренции среди университетов, особенно это касается «топовых» университетов. Ввиду глобализации рынка борьба за студента будет происходить уже не в рамках одной страны или кластера стран, а на международном уровне. Таким образом, создание и сохранение за собой конкурентного преимущества университета будет определяться своевременностью внедрения новых технологий и, как следствие, готовностью к фундаментальным сдвигам в сторону образовательной системы нового поколения.

Третий аргумент исходит из необходимости цифровизации внутренних процессов университета для увеличения эффективности взаимодействия подразделений на уровне всего учебного заведения. Это является необходимым для проведения всех инновационных и культурных преобразований, которые требуются от университета при переходе на новую образовательную модель [3].

В результате многолетней работы с российскими и зарубежными университетами и бизнес-школами экспертами в данной области сформирована концептуальную модель цифрового университета, которая состоит из пяти уровней, а также поддерживающей платформы (рис. 3).

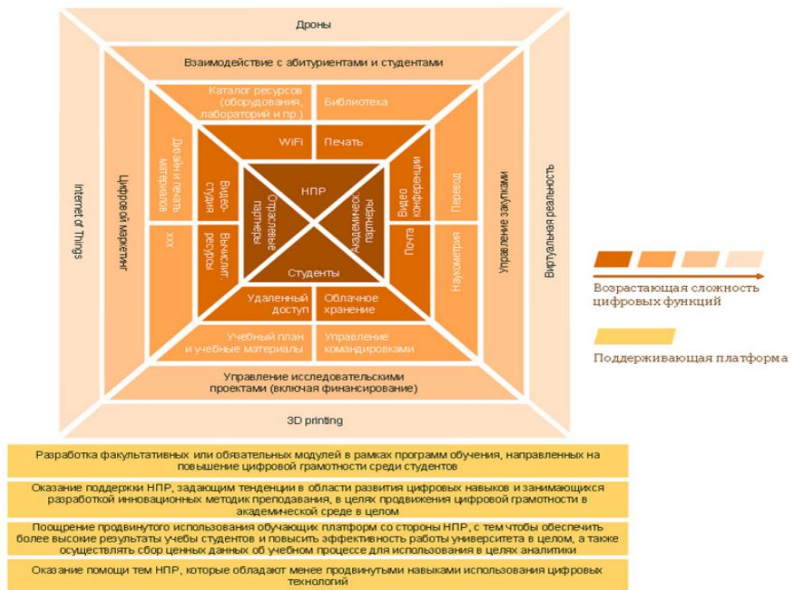


Рис. 3. Концептуальная модель цифрового университета [4]

**Первый уровень** самый главный, он представлен научно-педагогическими работниками (НПР), студентами, отраслевыми и академическими партнёрами университета, выпускниками и абитуриентами. Первый уровень – это, по сути, внутренние и внешние «стейкхолдеры» университета.

**Второй уровень** представлен базовыми информационными сервисами. Их задача – создание единого информационного пространства для цифрового взаимодействия внутри университета с использованием гибких инструментов. Примеры таких сервисов – видеоз экраны для проведения лекций и семинаров, беспроводная связь на всей территории университета (включая общежития), облачные хранилища для хранения и обмена данными, профессиональная печать и т.д.

**Третий уровень** включает в себя сервисы, существенно облегчающие жизнь студентов и НПР в современном университете. Для зарубежных преподавателей и студентов они уже являются обязательным элементом университета, в



российских же вузах ряд сервисов пока находится на начальной стадии внедрения [4].

Одним из таких сервисов является цифровая библиотека, обеспечивающая доступ студента или преподавателя к научной литературе с любых устройств, независимо от места нахождения и времени суток. Многие современные университеты объединяют традиционные и цифровые библиотеки с точки зрения опыта конечного пользователя. Так, например, в традиционной библиотеке можно найти и прочесть книгу или журнал с библиотечного компьютера, в то же время любой пользователь может найти книгу в электронном каталоге библиотеки и получить её, придя на кампус. Такая конвергенция традиционных и новых технологий обеспечивает более высокий уровень комфорта для студентов и преподавателей и позитивно влияет на имидж университета.

Исходя из данного положения, добавим, что цифровизация наукометрии состоит в мониторинге, накоплении и анализе наукометрической информации с использованием современных методов хранения и обработки больших массивов данных. Это направление крайне важно для университетов, т.к. оно служит двум целям. Первая цель заключается в определении перспективных научно-исследовательских направлений, которые сейчас наиболее актуальны для вуза. Вторая цель заключается в определении текущих показателей публикационной активности и цитируемости университета.

**Четвёртый уровень** является наиболее ресурсоёмким с точки зрения внедрения, но в то же время позволяет университету получить наибольшую добавленную стоимость. Он состоит из таких сервисов, как цифровой маркетинг, управление исследовательскими проектами, управление закупками, взаимодействие с абитуриентами и студентами.

Раскрывая основную сущность одного из сервисов четвёртого уровня концептуальной модели цифрового университета, а именно цифрового маркетинга, следует отметить следующее, что цифровой маркетинг является новой для российских вузов областью, направленной на решение следующих задач:

— организация взаимодействия с учебно-вспомогательным персоналом, НПР, студентами, абитуриентами, выпускниками

с использованием всего современного спектра цифровых каналов коммуникации;

- мониторинг изменений в восприятии бренда университета на целевых рынках на основе результатов исследований и мониторинга социальных сетей, а также проведение превентивных и реактивных мероприятий для формирования положительного имиджа вуза;

- стимулирование создания новых цифровых сообществ и инноваций на всех этапах образовательного цикла, а также коммуникации содержания образовательных программ и особенностей студенческой деятельности для абитуриентов;

- разработка персонализированных маркетинговых материалов для целевых аудиторий на основе анализа данных из разных источников [5].

Заметим, что взаимодействие с абитуриентами и студентами включает в себя следующие задачи:

- использование цифровых технологий для взаимодействия с абитуриентами и информирования их о стадии обработки заявлений о приёме;

- использование аналитики для определения наиболее перспективных абитуриентов и повышения коэффициента их зачисления;

- использование различных каналов коммуникации – и цифровых, и традиционных – для предоставления абитуриентам наиболее полной информации об университете. Данная задача наиболее актуальна для иностранных абитуриентов, которые не могут посетить университет и хотят сформировать представление о нём, используя информацию из Интернета;

- использование аналитики для выявления наиболее успешных и наименее успешных студентов;

- автоматизация работы так называемого «студенческого офиса».

И наконец, пятый уровень состоит из цифровых технологий, которые с высокой степенью вероятности получат широкое распространение в университетской среде с 2019 по 2020 гг. К таким технологиям, например, относятся дроны (беспилотные летательные аппараты). По оценке, полученной в ходе недавнего исследования PricewaterhouseCoopers (PwC), глобальный рынок потенциального применения решений на базе дронов в 2015 г. составил 127 млрд. долл. Конечно же,

нам видится вполне логичным, что университеты, особенно технические, захотят поучаствовать в развитии этого рынка. В этом контексте в качестве первого шага университеты будут активно внедрять технологии дронов во внутреннее образовательное и научно-исследовательское пространство, закупая оборудование, формируя лаборатории, стимулируя студентов и исследователей к тестированию и работе с новой технологией. Такая тенденция уже наблюдается в нескольких американских университетах.

Однако, поэтапный переход к цифровому университету невозможен без поддерживающих мероприятий, направленных на внедрение изменений в университете. Такие мероприятия могут включать:

- разработку факультативных или обязательных модулей в рамках программ обучения, направленных на повышение цифровой грамотности среди студентов;

- оказание поддержки научно-педагогическим работникам, задающим тенденции в области развития цифровых навыков и занимающихся разработкой инновационных методик преподавания;

- поощрение продвинутого использования обучающих платформ со стороны НПП с тем, чтобы обеспечить более высокие результаты учёбы студентов и повысить эффективность работы университета в целом;

- оказание помощи тем НПП, которые обладают менее продвинутыми навыками использования цифровых технологий [6].

Таким образом, полагаем, что для перехода на современный уровень университет должен адекватно закрывать все уровни описанной выше модели цифрового университета и постоянно поддерживать обратную связь с ключевыми заинтересованными сторонами – студентами, НПП, отраслевыми и академическими партнёрами, выпускниками и абитуриентами.

И несмотря на то, что переход на правила цифрового века может оказаться чрезвычайно сложной задачей, университеты, которые разрабатывают правильную бизнес-стратегию, предусматривающую внедрение цифровых технологий, могут воспользоваться широким кругом новых возможностей организации работы со студентами, НПП, административно-управленческим персоналом и внешними стейкхолдерами.

Однако, стоит и отразить тот факт, что универсального решения, обеспечивающего достижение конкретных результатов за счёт использования цифровых технологий, на данный момент нет. Но, прислушиваясь к мнению конечных пользователей, можно получить ценнейшие сведения и использовать их как основу для дальнейших действий.

Университет, предоставляя карт-бланш отдельным сотрудникам на внедрение новых методов работы с цифровыми технологиями, а также предоставляя поддержку в решении данных задач, может получить мощный импульс к трансформации в учебное заведение нового формата с оптимизированными внутренними процессами.

Полагаем, что проект по цифровой трансформации университета должен инициироваться высшим руководством и поддерживаться на уровне институтов (факультетов, стратегических академических единиц, кафедр). Последние должны взять под личный контроль исполнение мероприятий, направленных на достижение необходимых результатов, и увязать свои планы действий с общей стратегией развития вуза.

Совершенствование службы ИТ должно проводиться как в технологическом направлении, в рамках которого планируется использование новых ИТ-методов и подходов, так и в направлении упрощения взаимодействия заинтересованных сторон с данными технологиями. Так, наиболее приоритетными задачами службы ИТ в контексте цифровой трансформации университета являются следующие позиции:

- отслеживание технологических новинок и консультирование по вариантам их возможного использования для достижения поставленных перед университетом целей;

- совершенствование политики и процедур, направленных на стимулирование использования инновационных цифровых технологий среди административного персонала вуза, обучающихся и научно-педагогических работников;

- предоставление максимального открытого и удобного доступа к информационным ресурсам и системам с целью обеспечить возможность использования данных посредством новых технологий;

— оптимизация использования облачных решений для стимулирования инноваций и быстрой оборачиваемости нового цифрового функционала, продуктов и систем [5].

Кроме того, роль службы управления персоналом в ходе цифровой трансформации заключается в разработке комплексной программы подготовки персонала к внедрению новых технологий, а именно:

— разработке трудовых договоров и программ непрерывного повышения квалификации для обеспечения постоянного развития навыков цифровой грамотности;

— приданию процессам обучения, наряду с процессами научной деятельности, важной роли для продвижения инноваций в сфере разработки новых методов и способов обучения с максимальным использованием потенциала цифровых технологий [7].

Таким образом, можно заключить, что трансформация невозможна без выработки и реализации осознанной стратегии цифровизации, которая бы учитывала особенности и специфику деятельности университета.

В дополнение к вышеизложенному, целесообразным будет отметить и новые условия, к которым пришлось экстренно прибегнуть высшей школе в связи с объявленной в мире пандемией, которая существенным образом перевернула традиционную систему образования. Ведь сложившаяся ситуация в мире поставила университеты в непростое положение. Результаты стратегий цифровизации, рассчитанные на 5-10 лет, оказались необходимы уже сегодня. Кроме того, новые условия невозможно отменить, и отсутствует сам выбор – переходить ли на онлайн-обучение или нет. Единственный вопрос – как это сделать оперативно и минимизировать финансовые и качественные потери.

Относительно положения российских вузов, которым также пришлось в быстром режиме переориентироваться на «цифру», то информационная инфраструктура многих высших образовательных учреждений во время пандемии COVID-19 оказалась неготовой к переводу учебного процесса в дистанционный режим. Ключевым фактором в данном аспекте сыграло несовершенство национальных цифровых платформ и сервисов организации образовательной деятельности в дистанционном формате. Кроме того, по заявлениям администрации некоторых университетов, не все сотрудники

вузов поборол страх использования цифровых образовательных технологий.

Однако, с другой стороны, согласно докладу [«Исследования рынка цифровых образовательных технологий в сегменте взрослой аудитории»](#) аналитического подразделения «Интерфакс», в России уже не первый год в большинстве ключевых вузов существуют онлайн-курсы. Такие курсы размещаются как на международных платформах (Coursera, edX, Udacity), так и на национальной платформе «Открытое образование». Более того, большинство опрошенных представителей академического сообщества отметили, что в их учебных заведениях также создаются и собственные онлайн-системы.

Также стоит обратить внимание и на то, что представители крупнейших вузов страны уверены, что онлайн-образование будет и после пандемии вытеснять очный формат: ректоры заявляют о состоявшейся трансформации образовательной парадигмы, а оптимистично настроенные приверженцы технологий прогнозируют, что к 2024 году уже 30% программ профессионального образования будет доступно в онлайн. Однако, как показала «эпоха ковида», студенты даже самых цифровизированных вузов не в полной мере готовы к такому повороту событий [8].

Поэтому, пока эпидемиологическая ситуация как на территории России, так и в других странах мира не стабилизировалась, у университетов есть огромный временной ресурс снизить риски и отреагировать на стимулы. Сейчас самое время быть открытыми: открыть доступ к библиотекам, делать открытые курсы и лекции, практикумы, тренажеры по дисциплинам, проводить онлайн-мероприятия, мастер-классы и, главное, активно работать со своими аудиториями в социальных сетях. Это поможет заявить об университете в социальном пространстве, укрепить его бренд. Во время стремительных изменений, как сейчас, университетам необходимо думать и о преподавателях. Ведь открытость, которая сейчас необходима – отличный ресурс для сотрудников университета не только усилить свои профессиональные знания, но и поработать над личным брендом и экспертизой.

Таким образом, резюмируя данный вопрос, стоит сказать о том, что в настоящий момент концентрация новых цифровых технологий велика как никогда. И эти технологии прямо или

косвенно оказывают воздействие не только на университеты и систему образования в целом, но и на экономику большинства стран мира, поскольку своевременные и адаптационные шаги в рамках протекающих процессов цифровизации так или иначе влияют на инновационное развитие экономики, тем самым повышая конкурентоспособность той или иной страны на международной арене.

### *Литература:*

1. Чинаева Т.И. Влияние цифровизации на процессы трансформации системы высшего образования // Статистика и экономика. 2020. Т. 17. № 4. С. 85-95.

2. Сидоров Г.А. Цифровой университет: применение цифровых технологий в современных образовательных учреждениях [Электронный ресурс]. URL: <https://www.itweek.ru/idea/article/detail.php?ID=192831> (дата обращения 11.11.2020).

3. Козлова Г.Г. Роль высшей школы в развитии цифровой экономики // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2018. № 2. С. 63-65.

4. Цифровое образование: пусть никто не останется лишним [Электронный ресурс]. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/4171063> (дата обращения 10.11.2020).

5. Богатырёва Т.Г. Кадры и образование как ключевые факторы развития цифровой экономики // Развитие цифровой экономики в России как ключевой фактор экономического роста и повышения качества жизни населения. Монография / Нижний Новгород: издательство «Профессиональная наука», 2018. С. 80.

6. Цифровые технологии в высшем образовании [Электронный ресурс]. URL: [https://www.tadviser.ru/index.php/Статья:Цифровые\\_технологии\\_в\\_высшем\\_образовании](https://www.tadviser.ru/index.php/Статья:Цифровые_технологии_в_высшем_образовании)(дата обращения 11.11.2020).

7. Яркова Д.Г. Высшее образование в цифровую эпоху: сбывшиеся прогнозы и будущие перспективы [Электронный ресурс]. URL: <https://russiancouncil.ru/analytics-andcomments/columns/openeducation/vysshee-obrazovanie-v-tsifrovuyu-epokhu-sbyvshiesya-prognozy-i-budushchie-perspektivy/> (дата обращения 12.11.2020).

8. Кизиитов К. Пандемия цифрового образования [Электронный ресурс]. URL: <https://vc.ru/education/153144-pandemiya-cifrovogo-obrazovaniya> (дата обращения 11.11.2020).

**Фатнева И.В., Люлюченко М.В.**

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

### **ТРЕБОВАНИЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ К КАЧЕСТВУ ПОДГОТОВКИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ**

Будущее любого государства, в первую очередь, зависит от состояния системы образования. Для того чтобы занимать лидирующее положение мире, необходимо непрерывное развитие, которое может быть достигнуто только с помощью грамотного и образованного населения [2].

В настоящее время система высшего образования как один из ключевых факторов культурного воспроизводства испытывает значительные трудности, обусловленные противоречиями между потенциальными потребителями образовательных услуг и их производителями. К сожалению, большинство учебных заведений преподают своим студентам уже неактуальную информацию, в связи с этим происходит разрыв между образовательным процессом и реальным производством. Учебные программы устаревают и перестают удовлетворять современным темпам развития производства, вследствие чего данная проблема приводит к подготовке неполноценного специалиста, которому будет трудно приспособиться к постоянно изменяющимся условиям социально-экономической среды [5].

Образовательный процесс каждого учебного заведения должен быть ближе к реальному производству [3]. С одной стороны, такая интеграция может быть достигнута за счет увеличения числа практических работ в учебном плане. С другой стороны, научные труды студентов могут применяться для решения текущих проблем в бизнесе. Таким образом, образование будет полезно как производителям, так и потребителям образовательных услуг, поскольку будут решаться фактические производственные задачи и удовлетворяться потребности обеих сторон [6].

В современной системе высшего образования необходимо провести существенные структурные изменения, В настоящий



момент в практике отечественных вузов при осуществлении профессиональной деятельности до сих пор наблюдается преобладание образовательного процесса, который осуществляется без системного применения активных методов обучения. Для повышения квалификации преподавателя недостаточно только его прошлого опыта работы на производстве или защищенной диссертации. Необходимы годы работы на кафедре, обуславливающие необходимость саморазвития в условиях постоянного взаимодействия с представителями своего профессионального сообщества, в ходе которого приобретаются новые психолого-педагогические знания и опыт. Стоит отметить, что с начала 21 века происходят негативные изменения качественного преподавательского состава кафедр [7].

По большей мере именно профессиональные навыки молодых специалистов начинают формироваться не в высшем учебном заведении, а на рабочих местах организаций, в ходе выполнения ими проектов на современном оборудовании и под чутким руководством опытных экспертов-практиков. [4].

На современном этапе развития экономики работодатели все чаще неудовлетворенны качеством подготовки выпускников вузов, поэтому вынуждены более активно воздействовать на образовательный процесс с помощью различных методов:

- Чтение лекций осуществляется специалистами ведущих предприятий страны;
- Выплата именных стипендий;
- Создание базовых кафедр, которые ведут подготовку специалистов под целевые запросы предприятия на базе университетов;
- Организация производственных практик для студентов.

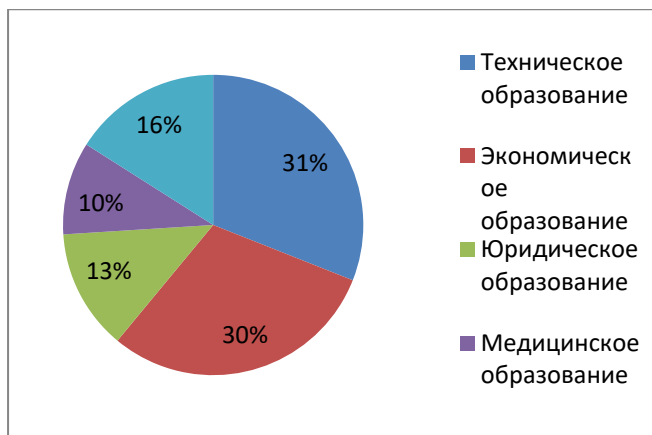
Исходя из всего вышесказанного, можно сделать вывод о значительном расхождении между требованиями, предъявляемыми руководителями организаций при приеме на работу и теми знаниями, а также профессиональными навыками, которые получают молодые специалисты в учебных заведениях. Данное явление препятствует быстрому трудоустройству молодежи [1].

Согласно статистическим данным в начале 2019 г. более 750 тысяч молодых специалистов на портале поиска работы HeadHunter разместили свои резюме, однако компании предложили всего 140 228 вакансий. На основании данного

исследования можно сделать вывод о том, что на одно рабочее место в среднем претендует 9,6 выпускника вуза. Конкуренция на рынке труда среди молодежи значительно выше, чем среди других потенциальных соискателей рабочего места. Безработица среди молодежи до 25 лет также превысила общие показатели по рынку труда, об этом свидетельствуют данные Росстата: в мае 2019 г. в РФ было 18,6% безработных молодых специалистов против 5% среди работников постарше с опытом работы. Данная проблема объясняется тем, что потенциальные работодатели неохотно принимают на работу молодых людей, поскольку не хотят инвестировать в дополнительное обучение, а также опасаются, что молодой работник приобретет все необходимые профессиональные навыки, а впоследствии покинет компанию.

И все же нельзя однозначно утверждать об отрицательной ситуации на рынке труда, поскольку в начале 2019 г. в большинстве компаний возросло число проектов, ориентированных непосредственно на молодежь. Работодатели стали создавать новые рабочие места, предназначенные именно для молодых специалистов, а также увеличили количество стажировок.

В первой половине 2019 г. в описаниях вакансий для молодых специалистов чаще всего упоминалось требование высшего технического образования, а именно 31% от общего числа вакансий для молодежи. На втором месте работодатели указывали на необходимость экономического образования (30%). Еще 13% работодателей нуждались в работниках с юридическим образованием, и только 10% в медицинском образовании (Рис.1) [11].



**Рис.1. «Требования к образованию при приеме на работу»**

Поскольку в настоящее время выбран курс на цифровизацию экономики, спрос на IT-специалистов на рынке труда в разы превышает предложение. Также техническое образование ценится в строительной отрасли и инженерных профессиях.

Говоря о рынке труда в Белгородской области, стоит отметить, что наиболее перспективными профессиями в наши дни являются: методист в сфере образования, инженер-исследователь, интернет-маркетолог, аналитик компьютерных систем, инженер по спутниковым коммуникациям и аналитик информационной безопасности. Поскольку Белгородская область – крупный агропромышленный регион, то молодых специалистов активно привлекают на должность зоотехника, агронома, инженера по охране труда [8].

Однако в подавляющем большинстве случаев знания молодых специалистов интересуют работодателей гораздо меньше, чем их личные качества и навыки. Чаще всего работодатель, нанимая молодого специалиста, покупает не его «экспертизу», а его потенциал. Руководители компаний обращают внимание на личные качества молодых людей по причине того, что в современном мире знания быстро устаревают и компаниям постоянно приходится переучивать сотрудников, а также повышать их квалификацию. Изменить

личные качества сотрудника крайне трудно – работодателю выгоднее сразу принять на работу подходящего по всем параметрам человека [10].

Рассмотрим более подробно самые востребованные навыки молодых специалистов:

1) Грамотная письменная и устная речь

При приеме на работу руководитель, в первую очередь, обращает внимание на уровень грамотности потенциального сотрудника. Поскольку ошибки при деловой переписке или в устной речи могут отрицательно повлиять на имидж всей компании. В настоящее время «языковая проблема» стоит достаточно остро, так как в целом по стране уровень грамотности населения снижается. И в письменной, и в устной речи допускается все большее количество ошибок. А в последние годы неформальный (уличный) сленг встречается даже в деловой среде. Порой складываются ситуации, когда из-за пренебрежения правилами трудно понять точный смысл передаваемой информации [10].

2) Владение персональным компьютером

В последние годы в работе каждого сотрудника, независимо от того кем он является: молодым специалистом или опытным работником, присутствуют компьютерные технологии, а уверенное владение ПК создает огромное преимущество при трудоустройстве. Чем выше уровень владения ПК, тем выше вероятность получить рабочее место.

3) Навык продаж

Специалисты по продажам в любой компании играют важную роль. А в настоящее время проблема повышения эффективности продаж становится более актуальной. Службы по набору персонала всегда ищут специалистов, способных принести компании максимальную прибыль.

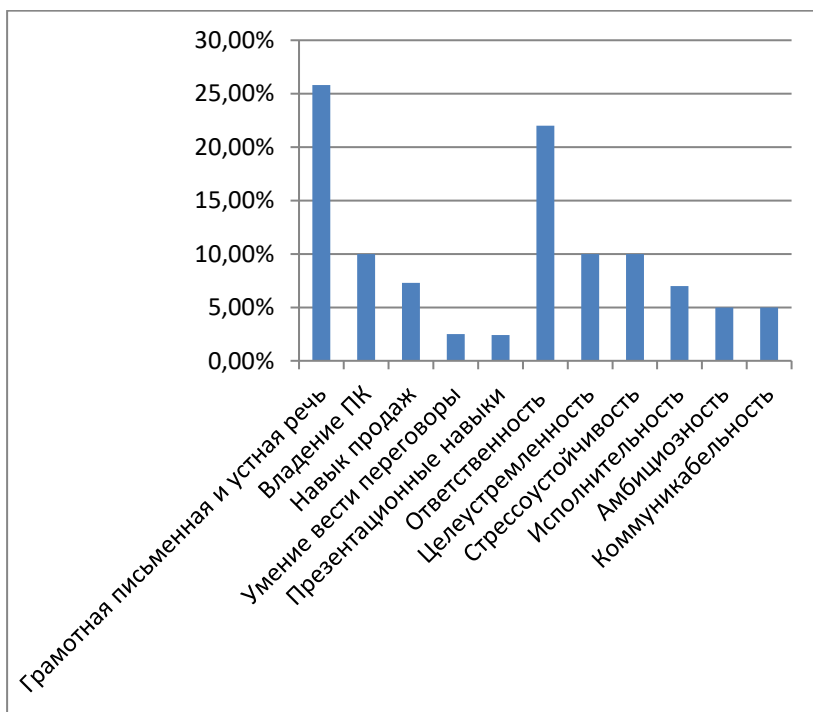
4) Умение вести переговоры

Многие ученые утверждают, что умение вести переговоры – это врожденное качество, которым обладает каждый индивид. Однако чтобы его развить некоторым людям приходится прилагать массу усилий. В современном мире переговоры уже давно стали частью нашей повседневной жизни и от того насколько эффективно мы

научимся взаимодействовать с другими людьми зависит наш будущий карьерный рост.

Среди личных качеств молодого специалиста высоко ценятся: ответственность (22% от общего количества вакансий), целеустремленность (10%), стрессоустойчивость (10%), исполнительность (7%), амбициозность (5%) и коммуникабельность (5%) [10].

Для наглядности рассмотрим представленные выше данные в виде гистограммы (Рис.2):



**Рис.2. «Самые востребованные навыки молодых специалистов»**

Исходя из всего вышесказанного, можно сделать следующие выводы:

1) Сложившаяся в настоящее время система высшего образования должна быть более гибкой и динамичной, а также обеспечивать быструю адаптацию к постоянно изменяющимся социально-экономическим условиям. Необходимо смотреть в будущее и действовать в системе образования на опережение.

2) На сегодняшний день на рынке труда среди молодых специалистов наблюдается безработица: предложение превышает спрос. Однако государство активно борется с данной проблемой с помощью увеличения рабочих мест на предприятиях, а также с помощью проведения активной социальной политики.

3) При приеме на работу руководители, в первую очередь, обращают внимание на способность потенциального работника к обучению, а также на его личные качества. Основными требованиями, предъявляемыми к работнику, являются грамотная речь, владение ПК, навыки продаж и умение вести переговоры.

#### *Литература:*

1. Афанасьев И.В., Дрыгина С.Э. Российская молодежь на современном рынке труда в условиях социально-экономической нестабильности. В сборнике: XI международной заочной научно-практической конференции, посвященной 75-летию Великой Победы, г.Белгород, 15 ноября 2019 г. / отв.ред.: С.А. Михайличенко, Ю.Ю. Буряк. – Белгород: Издательство: Издательство БГТУ им. В. Г. Шухова, 2019. С. 40-44.

2. Бахарев В.В., Кривошеева А.С. Структура мотивации молодого специалиста. В сборнике: XI международной заочной научно-практической конференции, посвященной 75-летию Великой Победы, г.Белгород, 15 ноября 2019 г. / отв.ред.: С.А. Михайличенко, Ю.Ю. Буряк. – Белгород: Издательство: Издательство БГТУ им. В. Г. Шухова, 2019. С. 54-58.

3. Бережной О.Л., Гончаров М.С. Особенности организации производственной практики в технических учебных заведениях. В сборнике: XI международной заочной научно-практической конференции, посвященной 75-летию Великой Победы, г.Белгород, 15 ноября 2019 г. /

отв.ред.: С.А. Михайличенко, Ю.Ю. Буряк. – Белгород: Издательство: Издательство БГТУ им. В. Г. Шухова, 2019. С. 65-69.

4. Ибрагимов Г.И. Качество образования в профессиональной школе (вопросы теории и технологии). Казань: РИЦ «Школа», 2007. 248 с.

5. Исаев, М.Д. Проблемы образования в государственных федеральных учреждениях высшего образования / М.Д. Исаев. – Текст : непосредственный // Молодой ученый. – 2017. № 2 (136). – С. 676-678 [Электронный ресурс]. URL: <https://moluch.ru/archive/136/38115/> (дата обращения 08.11.2020).

6. О проблемах высшего образования в России [Электронный ресурс]. URL: <https://fishnews.ru/rubric/lichnoe-mnenie/10489> (дата обращения 08.11.2020).

7. Проблемы высшего образования в современном Российском обществе [Электронный ресурс]. URL: <https://www.science-education.ru/ru/article/view?id=1402> (дата обращения 08.11.2020).

8. Рейтинг востребованных профессий Белгорода [Электронный ресурс]. URL: <https://vuzopedia.ru/professii/region/city/11/cat/rating> (дата обращения 08.11.2020).

9. Чижова Е.Н., Селиверстов Ю.И., Чижов С.Ф. и др. Человек в инновационной экономике: монография. Белгород: Изд-во БГТУ, 2015. – 393 с.

10. Что делать с безграмотными кандидатами [Электронный ресурс]. URL: <https://hh.ru/article/16985> (дата обращения 08.11.2020).

11. Что рынок труда предлагает молодым специалистам [Электронный ресурс]. URL: <https://www.vedomosti.ru/career/articles/2020/02/26/823896-chnok-truda-predlagaet-molodim-spetsialistam> (дата обращения 08.11.2020).

**Федосеенко Н.И., Картыгин А.В.,  
Чербачи Ю.В., Юсупова С.С.**

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

**ДИСЦИПЛИНА «ВВЕДЕНИЕ В  
ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ» ПЕРВАЯ  
СТУПЕНЬКА В ПОДГОТОВКЕ  
ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ**

В данной работе рассматривается роль дисциплины «Введение в профессиональную деятельность» в учебном процессе.

**Ключевые слова:** образование, студент, выбор, профессия.

Социально-экономические преобразования, накопление новых знаний в различных отраслях науки, совершенствование процессов производства, стремительная информатизация общества — все это привело к возникновению новых требований к современному человеку. Обществу необходимы люди, способные не только сосуществовать с окружающей средой, но и реализовывать свой внутренний потенциал [1].

Когда в 2016 году по поручению Президента РФ ЦСР (Центр стратегических разработок) начал разработку предложений по ускорению роста благосостояния граждан России, стало понятно, что ключевой ставкой в возможной стратегии ускорения экономики может быть только человеческий капитал. Отсюда определилась важнейшая роль сферы, в которой этот капитал формируется, - сферы образования [2].

Современные образовательные технологии не стоят на месте. В условиях, когда на мировом рынке труда существует жесткая конкуренция российские вузы в борьбе за работодателя, вынуждены совершенствовать свою деятельность, предлагая рынку не просто новые, но более качественные образовательные программы. Программы образования переориентируются с теоретической на практическую применимость, чтобы научить выпускников максимально быстро и эффективно использовать наработанный в процессе учебы интеллектуальный ресурс при строительстве собственной карьеры.

В связи с этим, возникает проблема правильного выбора будущей профессиональной деятельности. «Профессиональная



компетентность выпускника существенно влияет на его адаптацию в профессиональной сфере: облегчает ее и повышает конкурентоспособность» [3].

Обучение в ВУЗе не должно пройти бесцельно. Главное, чтобы студент сумел достичь намеченного ориентира, получить конкретные знания и навыки при получении высшего образования.

Высшее образование является краеугольным камнем устойчивого развития личности. Оно создает новый уровень знаний человека, учит необходимым профессиональным навыкам и пропагандирует основные ценности, такие как свобода, терпимость и достоинство.

При устройстве на работу, соискатели, не имеющие высшего образования, как правило, сталкиваются с рядом проблем:

- их резюме может быть отсеяно просто по умолчанию (так как работодатель заинтересован в получении грамотного, всесторонне развитого специалиста и дает команду смотреть в первую очередь кандидатов, имеющих высшее образование);

- соискатели без высшего образования неуверенно чувствуют себя на собеседованиях и чаще обманывают в резюме;

- они могут проигрывать в конкуренции с кандидатом, у которого есть высшее образование.

Еще один возможный вариант этой же проблемы - отсутствие у кандидата профильного образования. Работодатели имеют право отклонить резюме по единственному основанию - отсутствию у кандидата соответствующего диплома. Существуют должности, для которых крайне важны конкретные и узкие профессиональные навыки, однако многие соискатели не получают даже возможности показать себя.

Еще один возможный «подводный камень» на пути к успешной карьере - неправильный выбор будущей профессии. Не секрет, что выпускники школ, не получившие высоких баллов при сдаче ЕГЭ, зачастую выбирают ВУЗ по остаточному признаку - наличию вакантных мест, низкому проходному баллу. Такой вариант выбора профессии может привести к тому, что, закончив обучение, выпускник останется недоволен возможными перспективами и будет вынужден искать трудоустройство не по выбранной специальности.

Зачастую выпускники школ, подчиняясь давлению со стороны родственников, стремясь не разрушить «семейную династию», поступают в вуз, не имея достаточных представлений о выбранной специальности.

Выбор будущей профессии – это один из важнейших шагов, которые нужно сделать каждому человеку. Процесс выбора будущей профессии называется профориентацией.

Что может сделать человек самостоятельно для правильного выбора профессии:

- посещать различные мероприятия, проводимые специалистами, которые помогают школьнику или взрослому человеку подготовиться к выбору профессии;
- самостоятельно изучать сайты и литературу, рассказывающие про разные специальности;
- даже просмотр фильмов, в которых подробно раскрывается какая-либо профессия.

Все средства хороши, но, иногда, даже при очень тщательной работе подростка над определением подходящей профессии, этот выбор совершается при наличии ложных идей и представлений, что усложняет и не всегда приводит к удовлетворяющему все запросы результату.

Профессиональный мир огромен и разнообразен: каждый человек, если захочет, может найти то, что будет интересно ему. Но очень часто старшеклассники обладают представлением об основных самых распространённых профессиях и не «лезут в дебри». Выбор профессии при недостаточной информированности сокращает шансы на успех и не позволяет продумать траекторию обучения (а для некоторых профессий необходим не прямой путь) [4].

Всегда популярны такие специальности, которые по праву считаются достаточно престижными и должны в будущем приносить специалисту достойный заработок. На самом деле часто оказывается работу найти сложно, так как много выпускников вузов, высокая конкуренция, и выпускник уже не хочет учиться на данную профессию. Однако, если человеку действительно интересна выбранная специальность, он будет постоянно учиться и совершенствоваться, достигнет в ней значительных высот и сможет оказаться конкурентноспособным специалистом в будущем.

Выбрать будущую профессию за одно с лучшим другом или подругой, или потому, что этот здесь учился кто-то

авторитетный для завтрашнего абитуриента, выбрать вуз, потому что он расположен близко к дому, поступить на любую специальность, пройдя отбор в один из лучших вузов страны! Такие решения позволят человеку потратить драгоценное время своей жизни. Конечно, всегда есть шанс, что повезёт и станет безумно интересно именно это направление подготовки, но стоит ли так рисковать?

На рынке труда есть достаточно сложные профессии - приходится работать в сложных погодных условиях, в море, под землей, в горах. И тут приходится учитывать индивидуальные особенности человека, состояние его здоровья, фобии, его физические возможности. Это не может быть препятствием на пути к достижению мечты, но очевидно, что есть существенные ограничения для человека. Поэтому без знания особенностей профессии можно оказаться в сложной ситуации, когда выбранная профессия вроде и нравится, и человек хочет работать в выбранной отрасли, но его физические возможности не позволяют это делать. А тогда снова становится очевидной пустая трата времени и сил при обучении по данному направлению.

В результате неверного выбора профессии студент будет учиться без интереса, отсиживая положенные часы в лекционных аудиториях. Получение такого высшего образования не даст в будущем рынку труда конкурентоспособного специалиста.

Итак, вчерашний абитуриент, пройдя отбор, становится студентом. Позади волнения и ожидания и, наконец, обучение по избранной специальности, становится реальностью. И тут оказывается, что школьная система обучения коренным образом отличается от системы преподавания в ВУЗе. Здесь требуется большая самостоятельность, умение работать с литературой, находить информацию в различных интернет - ресурсах, анализировать информацию, делать выводы. А бывший школьник, как правило, не готов к этому. Кроме того, студент должен быть ознакомлен со структурой вуза, направлениями работы кафедр.

И в этом ему помогает дисциплина «Введение в профессиональную деятельность».

Изучение этой дисциплины необходимо для ознакомления студентов со спецификой выбранной профессии и побуждения

их к овладению новыми знаниями и умениями, а также знакомства студентов с особенностями вузовского образования и работой выпускающей кафедры, для формирования у студента общепрофессиональных компетенций (ОПК):

- способности формулировать цели и задачи исследования, выявлять приоритеты решения задач, выбирать и создавать критерии оценки (ОПК-1);

- способности применять современные методы исследования, оценивать и представлять результаты выполненной работы (ОПК-2);

- способности использовать иностранный язык в профессиональной сфере (ОПК-3);

- способности использовать законы и методы математики, естественных, гуманитарных и экономических наук при решении профессиональных задач (ОПК-4);

- владения культурой профессиональной безопасности, способностью идентифицировать опасности и оценивать риски в сфере своей профессиональной деятельности (ОПК-5);

- готовности применять профессиональные знания для минимизации негативных экологических последствий, обеспечения безопасности и улучшения условий труда в сфере своей профессиональной деятельности (ОПК-6);

- способности решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности (ОПК-7) [5].

Предметная область дисциплины включает формирование у будущих выпускников начальных представлений и знаний о строительном и дорожном машиностроении как отрасли промышленности. Объектами изучения дисциплины являются основные понятия и определения в области инженерной деятельности; области и задачи профессиональной деятельности профиля.

Студент должен научиться:

- проводить информационный поиск;

- обосновывать свои суждения и правильно выбирать методы поиска и исследования;

- составлять устные и письменные отчеты;

- осуществлять подготовку и проводить публичные выступления.

Овладеть:

-методами анализа научно-технической информации;  
-приемами написания и оформления рефератов, докладов, научных статей, научных отчетов и презентаций.

Основной целью изучения дисциплины «Введение в профессиональную деятельность» является формирование профессиональных навыков студентов по общим и специфическим вопросам управления большими техническими системами.

Анализ имеющихся в свободном доступе рабочих программ данной дисциплины свидетельствует о том, что фактически существует два подхода к определению ее содержания.

В соответствии с первой точкой зрения, изучение дисциплины «Введение в профессиональную деятельность» прежде всего направлено на освоение студентами основных положений высшей школы, прав и обязанностей обучающихся, структуры учебного плана, а также специальных знаний и представлений, необходимых для дальнейшего обучения по выбранной специальности.

Второй подход, ориентирует студента на основные характеристики будущей специальности и/или профессии, ее особенности и ценности, профессионально значимые личностные качества, ставит перед студентом задачу оценки своих возможностей и мотиваций в профессиональной деятельности, предлагает ему «открыть себя», «принять себя в профессии».

Исходя из всего вышесказанного можно сделать вывод: изучая дисциплину «Введение в профессиональную деятельность», студенты-первокурсники получают достаточно четкое представление о выбранной ими специальности, а также методах и формах обучения. Это даст им возможность определиться с выбранной профессией или перевестись на этом этапе на другую специальность, а от понимания потребности и мотива освоения специальности зависят осознание цели обучения, интерес к учебе, успешность и результаты образовательного процесса.

### *Литература:*

1. Кузьмишкин, А. А. Адаптации студентов первого курса в вузе / А. А. Кузьмишкин, Н. А. Кузьмишкина, А. И. Забиров, И.

- Н. Гарькин. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2014. — № 3 (62).
2. Высшее образование в России. Под редакцией Д.П. Платоновой, Я.И. Кузьминова, И.Д. Фрумина. Издательский дом Высшей школы экономики. Москва, 2019.
3. Григораш О.В. Система подготовки высококвалифицированных специалистов технических направлений // Высшее образование сегодня. 2014. № 7.
4. <https://ncpo.ru/statyi/5-oshibok-pri-vyibore-professii-sekretnaya-shpargalka-abiturientu/>
5. Приказ Минобрнауки России от 06.03.2015 № 162 "Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 23.03.02 Наземные транспортно-технологические комплексы (уровень бакалавриата)"

**Федосеенко Н.И., Картыгин А.В.**

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

**Кузнецов А. С.**

*МБОУ СОШ №24*

*и образовательный центр «Юные шуховцы» при  
НФ Белгородского государственного технологического  
университета им. В.Г.Шухова, г. Новороссийск, Россия.*

**ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ПРОЕКТ  
«ИСПОЛЬЗОВАНИЕ КАПЕЛЬНОГО ПОЛИВА В  
ШКОЛЬНОЙ ТЕПЛИЦЕ»**

В данной работе исследована система капельного полива и даны рекомендации по её сборке и использованию

**Ключевые слова:** теплица, капельный полив, уход, растения, урожай.

Введение

Актуальность проблемы: на территории нашей школы расположена теплица, в которой в течение года выращиваются различные сельскохозяйственные культуры, которые нуждаются в поливе. Однако необходимость полива растений сталкивается с некоторыми трудностями - летом в отсутствие школьников и высокой температуры воздуха

растения могут погибнуть от недостатка влаги, а зимой при поливе холодной водой корни растений могут начать гнить. Поэтому работа по установке в теплице капельного полива является весьма актуальной.

Гипотеза: используя капельный полив в школьной теплице, мы улучшим качество жизни растений, упростим уход за ними, обеспечим почву влагой в течение всего года, что в итоге скажется на качестве урожая и состоянии растений.

Цель работы: провести исследование систем капельного полива, выбрать систему полива для школьной теплицы и рассчитать ее. Дать рекомендации по использованию системы и уходу за ней.

Задачи исследования:

- провести исследование систем капельного и индивидуального полива;
- определить проблемы, возникающие при использовании капельных систем;
- рассчитать систему капельного полива в школьной теплице;
- подготовить рекомендации для ухода за системой капельного полива.

Объект исследования: системы капельного полива в теплицах

Предмет исследования: принцип работы систем капельного полива и их влияние на рост растений и урожайность, законы физики в работе систем капельного полива

Методы исследования: работа со справочной литературой, расчеты, наблюдение, сравнение.

Социально-экономические изменения, происходящие в российском обществе, требуют от современных специалистов принятия самостоятельных, быстрых и творческих решений, достижение этой цели возможно лишь при условии вооружения учащегося знаниями и умениями исследовательской деятельности [1].

Капельное орошение - это современный метод для полива растений. Вода поступает в прикорневую зону высаженных растений четко регулируемые малыми порциями, которые определяются с помощью капельниц (дозаторов). Такой полив дает возможность добиться уменьшения расхода воды,

дозирования и равномерного распределения удобрений, снижения затрат труда и электроэнергии. Также мы получаем более богатый и ранний урожай сельскохозяйственных культур, улучшаем состояние растения, предотвращаем эрозию плодородного слоя почвы, а также снижение распространения болезней и сорняков.

Капельный полив изначально рассматривался для применения в тепличных хозяйствах, однако уже сейчас он широко применяется и в открытом грунте при выращивании различных овощей, фруктов и винограда, а также различного озеленения территорий в т.ч. так называемых вертикальных садов. Наибольший экономический эффект достигается при применении капельного орошения в зонах недостаточного увлажнения.

Работа системы капельного полива базируется на таких фундаментальных законах и понятиях в физике как:

- закон сообщающихся сосудов;
- уравнение неразрывности потока жидкости;
- уравнение Бернулли;
- число Рейнольдса;
- трубка Вентури;
- потери напора местные и по длине трубопровода;
- закон Паскаля.

**Системы капельного полива, наши знания о них, законы физики применяемые при этом.**

Система капельного орошения обычно состоит:

- узла, предназначенного для забора воды, это может быть емкость для воды или забор воды осуществляется из открытого водоема с использованием электрической или бензиновой насосной станции;
- узла фильтрации;
- узла фертигации (фертигация - внесение различных удобрений или протравливателей одновременно с поливом);
- магистрального трубопровода;
- разводящего трубопровода и капельных линий.

Капельные линии принято делить на капельные трубки и капельные ленты. Под капельными трубками обычно понимают цельнотянутые полиэтиленовые трубки диаметром 16 мм или 20 мм, с толщиной стенки от 0.6 мм до 2 мм.

Трубки изготавливают со встроенными капельницами или без них. Капельные трубки без установленных в них



капельниц называют "слепыми". Для слепых трубок устанавливают внешние капельницы в произвольном месте. Трубки капельного полива со встроенными капельницам поставляются с заданным производителем интервалом между ними. Чаще всего применяют трубки с расстояниями между эмиттерами 25, 30, 50 и 100 см.

Капельные трубки от капельных лент отличаются формой сечения и толщиной стенок. Трубки имеют большую толщину стенки, а также держат круглое сечение при поливе и в период между подачами воды в трубку.

Лентами считают капельные линии, которые изготовлены из полосы полиэтилена, обычно черного цвета, которую сворачивают в трубку и склеивают или сваривают термически. При склейке (сварке) внутри шва оставляют свободными от клея (сварки) микропространства, которые в свою очередь, образуют необходимые компоненты капельницы - фильтрующие отверстия, лабиринт, для превращения ламинарного потока в турбулентный и эмиттер. Толщина стенок у таких лент бывает от 100 до 300 микрон.

В капельных системах, применяемых для полива, также используются различные фитинги, представляющие собой специальное соединение капельной ленты или другого шланга с магистральным трубопроводом, которые делятся на фитинги для ленты и штуцерные фитинги.

В зависимости от типа установленных капельниц принято различать следующие виды ленты:

щелевая лента - в которой по всей ее длине встраивается лабиринтный канал, в нем на одинаковом расстоянии находятся щелевые надрезы для выхода воды. Это так называемые эмиттеры с ламинарным течением воды. Ламинарное, слоистое течение получается, если вода течет медленно и плавно. Устройства ламинарного течения регулируют поток воды путем рассеивания энергии через трение внутри водного прохода. Чем меньший и более длинный водяной проход, тем большему трению будет подвергаться поток воды. Поэтому в эмиттерах ламинарного потока как правило, выполняют длинные и узкие проходы для воды;

эмиттерная - у которой внутри на одинаковых расстояниях устанавливаются лабиринтные капельницы. За счёт резкого уменьшения сечения в них создается турбулентный поток. Они обладают свойствами самоочистки

при поливе. При турбулентном потоке вода течет достаточно быстро с нерегулярным и случайным характером движения. Турбулентные эмиттеры регулируют поток воды, рассеивая его энергию при трении о стенки при проходе воды, а также между молекулами самой воды.

Встроенные капельницы бывают:

компенсированными, у которых выход воды происходит равномерно и не зависит от:

- существующего уклона орошаемого участка,
- длины поливочного ряда,
- давления установленного в системе полива;

некомпенсированные капельницы, расход воды будет зависеть от рельефа почвы, длины участка полива, а также от развшиваемого напора жидкости.

Основные параметры ленты:

- диаметр применяемой ленты, самая распространённая это лента диаметром 16 мм, для неё легко можно найти дополнительные фитинги. Лента с диаметром 22 мм используется реже, так как ее применение наиболее целесообразно для больших площадей, нуждающихся в поливе. Длина рядов с применением таких лент может быть до 400—450 м при достаточном качестве полива;

- толщина стенки ленты для капельного полива измеряется в милах (1 mil=0,25 мм). Она определяет прочность ленты на разрыв и возможность ее длительного использования. Самыми тонкостенными являются изделия толщиной в 5-6 mil. Они используются для полива один сезона, а после утилизируются. Универсальной и значительно более устойчивой к механическим повреждениям будет считаться лента толщиной 7-8 mil, Она может быть использована для повторного применения, при условии бережного отношения, применения очищенной воды, и аккуратного хранения в конце сезона. К толстостенным относят ленты толщиной 10-15 mil. Их можно использовать на каменистых почвах и при высоком риске повреждения ленты животными или инструментами, применяемыми для обработки грунта;

- производительность эмиттеров. У некомпенсированных эмиттеров, обычно, небольшая производительность, в пределах 1,0-1,6 л/час. Эта норма полива обычно считается оптимальной для большого числа выращиваемых культур и применяемых

почв, но предъявляемые при этом требования к чистоте поливной воды достаточно высокие, поскольку тонкие водопропускные каналы могут легко засориться. У компенсированных капельниц расход воды может составлять 2-3,8 л/час, а применяют их чаще всего на песчаных грунтах с высокой впитывающей способностью под требующие усиленного полива культуры.

### **Законы физики в системах капельного полива.**

Начнем рассматривать систему капельного полива по порядку - с источника воды.

Наилучший выбор в качестве источника воды для полива принять магистральный водопровод - обычный водопровод, вертикальную скважину или колодец с погружной насосной станцией. При использовании такого источника возникает проблема ожога растений холодной водой, есть ли выход? Мы нашли его, создав тандем из магистрального водопровода и бочки.

По закону Паскаля полное гидростатическое давление  $P$ , Па, создаваемой жидкостью равно

$$P = p_0 + \rho gh \quad (1)$$

где,  $p_0$  - атмосферное давление, Па;

$\rho$  - плотность жидкости, кг/м<sup>3</sup>;

$g$  - ускорение свободного падения, м/с<sup>2</sup>;

$h$  - высота столба жидкости, м.

Из этой формулы можно сделать вывод: при использовании в качестве источника воды обычной бочки, давление будет падать с уменьшением высоты столба жидкости. Поэтому нужно поддерживать постоянный уровень воды в бочке, подключив её к водопроводу посредством элементарной автоматики, например такой, как «груша» сливной бочка (Рис.1).



Рис. 1 - Схема установки клапана

Следовательно, при подключении к магистральному источнику поливной воды, давление внутри всей системы капельного полива будет равномерным, при этом вода для полива будет нагреваться, и её температура даже зимой может достигать 17-19<sup>0</sup>С. Поэтому, к выращиваемым сельскохозяйственным культурам вода подается уже комфортной для полива температуры.

Далее, в рассматриваемой нами системе капельного полива, стоит фильтр для очистки воды (Рис.2).

Такой фильтр нужен в системе капельного полива, так как вода содержит нежелательные твердые частицы - ил, глину, осадки железа, карбоната кальция и серы, а применение этого фильтра поможет защитить капельницы от засора и позволит увеличить срок их эксплуатации.



**Рис. 2- Фильтр очистки воды от механических примесей**

Работа такого фильтра напрямую связана с уравнением неразрывности потока жидкости. При изучении различных потоков жидкости обычно принимают ряд понятий, которые характеризуют потоки с гидравлической и геометрической точек зрения.

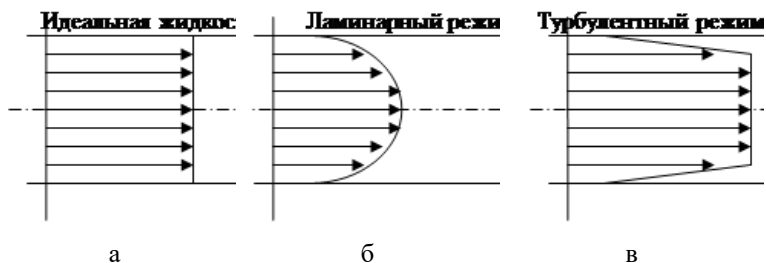
Таковыми понятиями являются: площадь живого сечения потока (или живое сечение потока), расход и средняя скорость.

Площадью живого сечения потока, называют площадь сечения потока, проведенную нормально к направлению линии тока, т.е. перпендикулярно движению струйки жидкости. Живое сечение может быть ограничено твердыми стенками полностью или частично. Если стенки ограничивают поток полностью, то движение жидкости называют напорным; Если же ограничение частичное, то движение называется безнапорным. Напорное движение характеризуется тем, что гидродинамическое давление в любой точке потока отлично от атмосферного и может быть как больше, так и меньше него. Безнапорное движение характеризуется постоянным давлением на свободной поверхности, обычно равным атмосферному.

Расходом потока жидкости принято называть количество используемой жидкости, которая протекает через поперечное сечение потока в единицу времени. Если же рассмотреть поток жидкости, который представляет совокупность огромного числа элементарных струек, то понятно, что общий [расход жидкости](#) для всего потока представляет собой сумму расходов всех отдельных струек.

Чтобы рассчитать эту сумму нужно знать по какому закону распределяются скорости в поперечном сечении, иначе суммирование становится невозможным.

Поэтому в гидродинамике вводится предположение, что все частицы жидкости по всему поперечному сечению потока движутся с одинаковой скоростью и жидкость рассматривается как идеальная, в которой отсутствует трение (Рис.3). Эту воображаемую фиктивную скорость называют средней скоростью потока  $U_{cp}$ .



**Рис. 3 - Распределение скоростей в жидкостях**  
**а - идеальная жидкость при отсутствии трения; б -**  
**реальная жидкость ламинарное движение;**  
**в - реальная жидкость турбулентное движение**

Таким образом уравнение расхода для потока будет

$$Q = v_{cp1} \times F_1 = v_{cp2} \times F_2 = const \quad (2)$$

где,  $Q$  – расход, м<sup>3</sup>/с;

$U_{cp}$  – средняя скорость потока, м/с;

$F$  – площадь сечения потока, м<sup>2</sup>.

Отсюда следует, что при установке фильтра за счет увеличения площади поперечного сечения наблюдается резкое падение скорости движения жидкости и механические частицы, потеряв скорость, оседают в фильтре.

При одновременной подаче воды и удобрений используются инжекторы Вентури (Рис.4).



**Рис. 4 - Инжектор Вентури**

Инжектор для капельного полива Вентури – представляет собой трубку из полимерного материала, которая на обоих концах имеет зауженные выходы, и служит для одновременной подачи необходимых удобрений в зону полива.

Его работа основана на уравнении Бернулли, согласно которому при ламинарном течении идеальной жидкости сумма ее статического  $\rho gh + p$  и динамического давлений  $\rho v^2 / 2$  постоянна в любом сечении трубы:

$$\frac{\rho v_1^2}{2} + \rho gh_1 + p_1 = \frac{\rho v_2^2}{2} + \rho gh_2 + p_2 \quad (3)$$

где,  $\rho gh + p$  - статический напор, Дж;

$\rho v^2 / 2$  - динамический напор, Дж.

Анализируя уравнение Бернулли, можно сказать, что оно выражает закон сохранения энергии для жидкости:

$\rho v^2 / 2$  - может рассматриваться как кинетическая энергия единицы объема жидкости;

$\rho gh$  - его потенциальная энергия в поле силы тяжести;

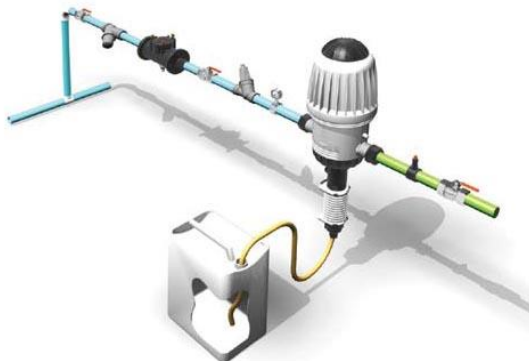
$p$  - работа силы давления при подъеме единицы объема на единичную высоту.

Следовательно, при увеличении скорости течения потока (уменьшении сечения трубы) динамическое давление жидкости возрастает, а ее статическое давление уменьшается.

Инжектор использования удобрений (инжектор Вентури) служит для впрыскивания раствора удобрений в основной поток воды.

Инжектор врезается в поток параллельно главной магистрали, а между входом и выходом инжектора на магистрали ставится задвижка (кран). Перекрывая частично задвижку (кран) создаем разницу давлений между входом и выходом инжектора в магистраль, поэтому происходит падение давлений и происходит всасывание раствора удобрений.

Из-за особенностей воды с использованием удобрений многие детали способны выйти из строя, но инжектор готов к таким режимам эксплуатации. Поскольку его работа основывается на законе физики, следовательно и сбоев не происходит. Возможность его поломки сведена к минимуму, поэтому в любую капельную систему его можно вмонтировать самостоятельно (Рис.5).



**Рис.5 - Схема подключения инжектора Вентури**

На участке, используемом для капельного орошения, необходимо предварительно провести предпосевную обработка почвы и только затем приступают к монтажу системы капельного полива.

Монтаж системы полива производится следующим образом:

- монтируют магистральные трубопроводы и фильтростанции, согласно проекту;



- производят посев растений или посадку рассады и проводят укладку оросительной ленты. Укладка ленты производится вручную

- укладывается распределительный трубопровод и подсоединяется к магистральному трубопроводу;

- подсоединяются оросительные трубки, через фитинги, к распределительному трубопроводу. Для этого в трубопроводе, с помощью перфоратора, делаются отверстия под фитинг;

- проливают систему водой в течение 10-15 минут для удаления воздушных пробок. Для этого в начале промывают фильтростанцию, до появления чистой воды, а затем промывают оросительные трубки;

- по окончании промывки трубок закрывают концы оросительных трубок.

В теплице применен метод подземного и наземного капельного полива. В первом случае грунт дольше остается увлажненным, во втором - пятно полива от капельницы будет больше и есть возможность поливать рядом растущие растения.

Для расчета максимального расхода воды из выбранного источника мы взяли ведро емкостью 10 литров, включили воду и наполнили это ведро. На заполнение ведра у нас ушло 3 минуты. Дальше идет простая арифметика:  $10 \times 20 = 200$  литров в час! Это максимум воды, который мы можем использовать в течении одного часа. У нас в качестве источника воды применена бочка емкостью 200 литров, которая будет опустошаться за один час работы системы.

Теперь, когда мы знаем какое количество воды можно взять на орошение, мы можем рассчитать количество зон орошения

Например, в теплице у нас есть 2 грядки, длиной 11 метров (Рис.6). Мы используем, к примеру, ленту со встроенными капельницами. Расстояние между капельницами 20 см, производительность каждой капельницы 2 литра в час, общая длина шланга 16м, тогда общее количество капельниц

$$16 : 0,20 = 80к$$

Расход воды в час -  $80 \times 2 = 160$  литров в час..



**Рис.6-Школьная теплица**

Так как емкость бочки составляет 200 литров, то ими можно будет запитать все имеющиеся капельницы в течение одного часа.

Однако при раскладке труб мы убедились, что их длины не хватит для полива одной большой грядки. Поэтому необходимо применить две одинаковые ленты, чтобы разбить грядку на две зоны и поливать их по очереди.

**Основные правила проектирования систем капельного полива в теплице или как случайно не наступить на грабли.**

В природе, как известно действуют законы физики, и изменить или исправить их мы не в состоянии. Поэтому, при устройстве капельного полива в теплице нужно выполнять следующие правила и наша система будет работать "на отлично"!

**Правило 1:** Мы не можем использовать в системе для полива больше воды, чем может дать ваш источник водоснабжения! Если в качестве источника жидкости мы установили бочку емкостью 200 литров, мы не можем с ее помощью запитать участок с потреблением воды 400 литров.

Поэтому придется поливать каждую выделенную на нашем участке зону по очереди.

**Правило 2:** Нужно иметь давление в вашей сети капельного полива, соответствующее оборудованию. Если давление окажется ниже, мы не получим расчетную норму для полива растений. Ну, а если давление выше, тогда вам придется использовать регуляторы давления, которые понизят его до необходимого уровня.

**Правило 3:** Только определенное количество воды может течь через трубу данного диаметра при рабочем давлении!

**Правило 4:** Мы не можем использовать шланги для капельного орошения неограниченной длины на одной линии! Даже если мы устанавливаем одну капельницу в конце линии, мы не сможем использовать для полива ленту любой длины. Снова законы физики становятся на нашем пути! Мы теряем давление на каждом метре длины ленты из-за эффекта трения воды о стенки трубки (потери напора по длине), из-за изменения направления потока, его сечения и т.д. (местные сопротивления), Местные потери напора как правило незначительны. Поэтому особое внимание надо уделить потерям напора по длине - на протяженных горизонтальных участках. Чем дальше мы двигаемся с водой по капельной линии, тем меньше этот показатель из-за силы трения, которая создается при соприкосновении воды и стенок капельной линии. Для всех типов шлангов капельного орошения дается его максимальная длина, зависящая от модели шланга, его диаметра, расстояния между капельницами и рабочего давления.

**Правило 5:** Выращивание овощей на капельном орошении предполагает применение самых передовых технологий, поэтому получение высоких урожаев возможно только при обязательном выполнении всех агротехнических мероприятий по защите растений, внесению удобрений, уходу за растениями. Система капельного орошения не защищена от неправильной обработки почвы и ухода за растениями, поэтому все работы необходимо выполнять своевременно и качественно.

**Правило 6:** Качество системы полива в большой степени зависит от толщины (плотности) ленты. Лента с высокой плотностью как правило может применяться в течение нескольких лет. Срок использования наиболее тонкой ленты составляет один год. Лента с наименьшей плотностью обычно

закладывается в почву на глубину 5 см. Более плотная лента может использоваться и на поверхности почвы. При эксплуатации самой тонкой ленты важно проследить, чтобы она была уложена в почву точно на глубину 5 см. К сожалению, ещё нет техники для точной укладки ленты в почву, различия в глубине составляют  $\pm 3$  см. Если лента расположена слишком глубоко, есть риск изменения давления и объема воды в ленте.

Этапы устройства системы капельного полива в школьной теплице:

- сооружение фундамента (Рис.7). Фундамент необходим для того, чтобы установить под емкость подставку и поднять ее на необходимую высоту, снизить давление на почву и сделать все сооружение более устойчивым;



**Рис. 7 - Сооружение фундамента**



**Рис. 8 – Установка подставки**

- установка подставки (Рис.8). В качестве подставки используется металлический сварной каркас, как наиболее надежный;

- бетонирование фундамента (Рис.9). Фундамент с установленной подставкой бетонируется и выдерживается срок 28 суток для набора бетоном полной прочности. Все это время за бетоном нужно ухаживать, чтобы предотвратить появление трещин и потерю прочности. Однако в теплице это делать довольно легко - в ней существует достаточная влажность воздуха и нет резких перепадов температур;



**Рис. 9-Бетонирование  
фундамента**



**Рис.10-Установка  
источника водоснабжения  
системы полива**

- установка источника водоснабжения системы полива (Рис.10);
- монтаж трубопровода системы капельного полива по рассаде (Рис.11);



**Рис. 11 - Монтаж  
трубопровода системы  
капельного полива по  
рассаде**



**Рис. 12-Установка  
фитингов**

- установка фитингов (Рис.12);
- установка эмиттерной ленты (Рис.13);. Эмиттерная лента должна быть уложена в грунт на глубину не более 5 см, так как большая глубина может изменить давление в системе.



**Рис.13 - Установка эмиттерной ленты**



**Рис. 14 - Растения контрольной группы**

Исследование влияния капельного полива на развитие растений

Нами была высажена рассада болгарского перца, и растения были подвергнуты капельному орошению. Однако три куста были исключены из капельного полива и составили так называемую контрольную группу (Рис.14), за развитием которой наблюдали наравне с группой капельного полива.

В результате наблюдений было выявлено следующее, при использовании капельного орошения на участке было улучшено состояние растений, появилось обильное цветение (Рис.15), начали появляться созревшие плоды (Рис.16). Результаты исследований отражены в таблице.

*Таблица 1.*

Показатели	Группа капельного орошения	Контрольная группа
Состояние растений	Растения имеют высокий рост, толстый стебель крупный лист и темно-зеленый окрас листа	Растения имеют низкий рост, тонкий стебель тонкий лист и темно-зеленый окрас листа
Цветение	Интенсивное	Слабое
Плоды	Есть	Нет



**Рис.15-Цветение группы растений капельного полива**



**Рис.16 - Плодоношение растений группы капельного полива**

### **Наблюдение за развитием растений**

#### **Заключение.**

При проведении исследования были поставлены и решены следующие задачи:

- проведены исследования существующих систем капельного и индивидуального полива;
- определены проблемы, возникающие при использовании капельных систем;
- рассчитана система капельного полива в школьной теплице и выделена часть грядки для применения капельного орошения;
- установлена система капельного полива в школьной теплице;
- даны рекомендации по уходу за системой капельного полива;
- также проведены наблюдения за влиянием капельного полива на рост и развитие растений

По результатам исследования можно сделать следующие выводы:

- капельное орошение является современным методом ухода за растениями;
- применение капельного орошения при тепличном выращивании растений значительно улучшает качество роста и развития растений;

- устройство капельного полива достаточно простое и не требует больших затрат;
- устройство капельного полива требует знаний законов физики.

### *Литература:*

1. Л. А. Софронова. Педагогические основы исследовательской деятельности учащихся старших классов. Вестник ЧГПУ им. И. Я. Яковлева. 2013. № 1(77). Ч. 1.
2. Васильев С. М., Шкура В. Н., Штанько А. С. Определение влажностных параметров внутриконтурного капельно увлажняемого почвенного пространства. Известия Нижневолжского агроуниверситетского комплекса: наука и высшее профессиональное образование - 2018г. №2.
3. Семененко С.Я., Лытов М.Н., Чушкина Е.И., Чушкин А.Н. Создание экологически безопасных технологий и технических средств орошения нового поколения. Известия Нижневолжского агроуниверситетского комплекса: наука и высшее профессиональное образование - 2018г. №4.
4. Чернов В.А. и др., Основы гидравлики и теплотехники. Учебник для техникумов.- М.: Энергия.416 с.
5. [https://www.promgidroponica.ru/kappoliv\\_rasthet](https://www.promgidroponica.ru/kappoliv_rasthet)
6. <https://7dach.ru/Natalka47/kak-pravilno-sdelat-raschet-dlya-kapelnogo-poliva-pomidorov-i-ogurcov-v-teplice-165194.html>
7. [https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%97%D0%B0%D0%BA%D0%BE%D0%BD\\_%D0%91%D0%B5%D1%80%D0%BD%D1%83%D0%BB%D0%BB%D0%B8](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%97%D0%B0%D0%BA%D0%BE%D0%BD_%D0%91%D0%B5%D1%80%D0%BD%D1%83%D0%BB%D0%BB%D0%B8)
8. <https://sovelteh.ru/kak-ispolzovat-inzhektor-venturi-v-kapelnom-polive/>
9. [http://moidachi.ru/tehnica\\_i\\_instryumety/inzhektor-dlya-kapelnogo-poliva.html](http://moidachi.ru/tehnica_i_instryumety/inzhektor-dlya-kapelnogo-poliva.html)
10. <http://infobos.ru/str/556.html>
11. <http://ru.solverbook.com/spravochnik/uravneniya-po-fizike/uravnenie-nerazryvnosti-potoka/>



**Фиронова Р.П.**

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

## **СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ**

Современная система психолого-педагогических мероприятий, направленных на личностную профессиональную ориентацию школьников в учебно-воспитательной, внеучебной и внешкольной работе, просветительская роль родителей и средств массовой информации и интернет дает очень широкое представление о большом спектре существующих профессий и профессиональной деятельности. В основе популяризации той или иной профессии часто используются внешние атрибуты профессии: рабочее место, инструменты, результаты производства.

Как правило школьник, не имеющий опыта трудовой деятельности, плохо встраивает себя в этот рутинный процесс, в котором много ускользающего от внешнего восприятия аспектов: кроме знаний на рабочем месте требуются практические умения, приобретение которых сопряжено с ответственностью за текущий рабочий момент перед сотрудниками, руководством. Он не чувствует ежедневной усталости от тех этапов работы, которым он не обучался, но которые всегда присутствуют в многогранной профессиональной деятельности. Часто условия труда не соответствуют представлениям о том, в каких условиях он хотел бы работать.

Современные правила поступления в вузы позволяют поступить в любой вуз России, используя баллы ЕГЭ. Абитуриент как правило, имеет возможность выстраивать стратегию поступления от того направления, где бы хотел учиться, до того, куда и на какое направление позволили поступить баллы его Единого Экзамена. И вроде бы счастлив абитуриент, ставший студентом, да если еще и бюджетного места, и с учебой справляется, и хорошо адаптирован к окружающим. На предмете «Введение в профессию» еще нет желания задумываться, так как все только начинается. Но вот наступает момент производственной практики и возникает недоумение: а в этой ли профессии хотел бы он работать? Что может дать ему время, проведенное на рабочем месте? Будет ли

он имеет удовлетворение от результатов работы, соответствует ли денежное вознаграждение его требованиям, есть ли возможность профессионального роста, удовлетворяет ли его характер трудовой деятельности?

Профессиональная пригодность — это совокупность психических и психофизиологических особенностей человека, необходимых и достаточных для достижения общественно приемлемой эффективности в той или другой профессии. Профессиональная пригодность не дана человеку изначально, она формируется в процессе обучения и последующей профессиональной деятельности при наличии положительной мотивации; ее возникновению и упрочению способствуют система материальной и моральной стимуляции, удовлетворение, получаемое от деятельности, осознание общественной значимости ее результатов [2]. В эпоху цифровизации происходит изменение содержания профессиональной деятельности. Наряду с этим изменяются и требования к профессионалу. Эффективность его деятельности невозможна без непрерывного образования в новых условиях.

К тому же «стремление к высокому статусу в субъективно значимой локальной среде не всегда подкрепляется ценностями личного роста». Несовпадение представления о личном статусе и реальное место в профессиональной иерархии либо стимулирует трансформирование личностных профессиональных установок, либо установки угасают, уступив место стремлениям другого порядка в результате чего меняется профиль профессиональной деятельности.

Сложности трудоустройства выпускников вузов часто кроется в правильности выбора направления и профиля обучения.

Выбор профиля обучения и будущего учебного заведения в большей мере теперь переходит в психологическую область и представляет собой большую работу по самоопределению, самонаблюдению, самоконтролю, самоорганизации, самосознанию и формированию адекватной самооценки. Результатом этой психологической работы является определение цели произвольной активности и экзистенциальный выбор, т.е. выбор личного профессионального самоопределения. Выбор этот многофакторный, подвержен множественным воздействиям со стороны родителей, социума, информации о научно-техническом и экономическом развитии своей страны и

мира. Выбор носит диагностический и планирующий характер, соотношение интересов и способностей возможной самореализации в профессии и реальность реализации успешности в жизни [6].

Исходя из этого профориентационная работа должна менять характер воздействия из просветительского на диагностическое и консультативное. Диагностика заключается в психологической помощи по самоопределению своих способностей, выявлению своих индивидуальных склонностей по психологическим особенностям, темпераменту личности, определению принципиального характера профессиональной деятельности: человек — техника, человек — природа, человек — человек. Также определение направления развития личности: самосозидание, принятие человеческих ценностей или деструктивная субъектность — доминируанный эгоцентризм. Отсюда самоопределение поведения в сферах: когнитивной, эмоциональной, поведенческой и интегративной и формирование установки личности на социальную адаптацию или независимость от социума. Социальная адаптация требует развития коммуникативных способностей во всех направлениях: собственно коммуникативные, перцептивные и интерактивные. А независимость от социума требует развития профессиональной компетентности [5].

Для интегрирования всех этих разнонаправленных воздействий в осознанный выбор и самоопределение необходимо помочь школьнику в формировании установки и личностного профессионального смысла, то есть, насколько выбор будущей профессии решит его потребности в самореализации, социальной успешности, профессиональной успешности и финансового возмещения труда.

По данным Росстата за 2019 год в соответствии с профильным образованием трудоустроились (в процентном соотношении) выпускники вузов следующих технических специальностей: архитектура — 75%, строительство — 57%, информационные технологии — 78%, информационная безопасность — 79%, электроника — 68%, приборостроение — 57%, энергетика — 72%, ядерная энергетика — 83%, машиностроение — 58%, физико-технические науки — 75%, химические технологии — 69%, экология — 53%, трансферная безопасность — 69%, горное дело — 64%, технология материаловедения — 55%, технология наземного транспорта —

62%, управление техническими системами — 61%, технология легкой промышленности — 61%. Эти данные обобщенные и разнятся по регионам и вузам России. Но тенденция просматривается по всем техническим направлениям

Более благоприятные результаты просматриваются в направлении информационных технологий и информационной безопасности — 78% - 79%. Это обусловлено, во-первых: более осознанным выбором направления профессиональной деятельности, так как на эти специальности абитуриенты сдают ЕГЭ по информатике, более узко специализированный экзамен; во-вторых: рынок труда и возможность работать удаленно создает более разнообразные условия труда и социально более щадящие, позволяя не ухудшать уровень жизни переездом в другой район или город. К тому же уровень заработной платы в этой отрасли одна из самых высоких, а график работы один из самых щадящих.

Вышеизложенная информация не дает полной картины уровня адекватности в в выборе профессии выпускниками вузов. Данные по безработице среди выпускников корректируют их. Так опять же по данным Росстата в 2018 году безработица среди выпускников высших учебных заведений составляла 12, 6%, причем среди мужчин она была 13, 8% а среди женщин — 11,5%. Это говорит о том, что унификация трудовых навыков из-за цифровизации труда позволяет более активно использовать труд женщин, к тому же они более исполнительны и ответственны, дисциплинированы. Для сравнения, безработица в городе составляет 11,8%, а в селе 15, 5%, это выпускников вузов.

Среди выпускников средних специальных и профессионально технических заведений картина по безработице ухудшается, это говорит в пользу высшего образования. Например, в том же 2018 году безработица выпускников СУЗов составляла 15, 2%, из них мужчины составляли 15, 8%, а женщины 14,5%. В городе 15, 2%, а в селе 15,0%. Среди выпускников ПТУ общий уровень безработицы составлял 17,4%, мужчины 15,3%, а женщины 22,2%. В городе 15,4%, а в селе 20, 9%. Данные цифры способствуют стимулированию выпускников СУЗов и ПТУ продолжать обучение в высших учебных заведениях. И мы, преподаватели, знаем, что много абитуриентов имеют диплом СУЗа или ПТУ.

Все образовательные учреждения и все регионы ведут мониторинг по трудоустройству выпускников. Министерство труда создал сервис по отслеживанию трудоустройства выпускников вузов. Предлагаются новые подходы в стимулировании устройства на работу по профилю обучения выпускников, в том числе увеличение числа мест целевого обучения. В данном случае представитель работодателя и сам выпускник несут одинаковую ответственность за последующую отработку по специальности, например, в течение трех лет, в качестве компенсации затрат на его обучение.

В БГТУ им. В.Г. Шухова проводится ряд мероприятий, которые предоставляют возможность выпускникам найти работу. Ежегодно устраивается «Ярмарка вакансий», встречи с представителями работодателей региона Белгородская область. На официальном сайте БГТУ им.В.Г. Шухова работает ссылка «Scillbook Автоматизированная система трудоустройства выпускников БГТУ им. В.Г. Шухова», которая позволяет выпускникам оставить свою заявку работодателям региона — предприятиям, которые в свою очередь имеют вакансии и нуждаются в молодых специалистах соответствующего профиля обучения.

Также на официальном сайте можно найти информацию для возможности стать предпринимателем «Как открыть свое дело» или «Малое инвестиционное предприятие шаг за шагом», а также получить квалифицированные консультации преподавателей и соответствующих служб.

#### *Литература:*

1. Акопов Г.В. Образование в условиях глобализации: психологические аспекты // Известия Самарского научного центра Российской академии наук. 2012. Т. 14. № 2–3. С. 639–644.
2. Психология. Словарь. Под ред А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского.- М.- Политиздат. - 1990. С.296-297.
3. Труд и занятость в России. 2019: Стат. сб./Росстат — М., 2019. - 135 с.
4. Фиронова Р.П. Внедрение информационных технологий для физической подготовки студентов: состояние и перспективы./ Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: сб. материалов

- XI Междунар. заоч. науч.-практ. конф., посвящ. 75 – летию Великой Победы, Белгород, 15 ноября 2019 г. в 2 ч.: Ч. 2 / под ред. С.А. Михайличенко, Ю.Ю. Буряка. – Белгород: Изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова, 2019. – С. 338 – 341.
5. Фиоронова Р.П. Улучшение когнитивных функций студентов посредством занятий физической культурой./ Физическое воспитание и спорт в высших учебных заведениях: сб. статей XVI Междунар. науч. конф., Белгород, 23–24 апр. 2020 г.: в 2 ч. / Белгор. гос. технол. ун-т.– Белго-род: Изд-во БГТУ, 2020. – Ч.2.
  6. Шамионов Р.М. Социализация и ресоциализация личности: нормативность и процессуальность // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия «Акмеология образования. Психология развития.» 2012. Т. 12. № 4. С. 3–8.
  7. <https://www.grs.ru>
  8. <https://life.ru>
  9. <http://www.trud.bstu.ru>

**Фиоронова Р.П.**

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

### **ОСОБЕННОСТИ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ**

Выбор профессии, а точнее, куда пойти учиться, для школьников в современных условиях представляет собой сложный психолого-педагогический процесс по самоопределению личности в своих склонностях, возможностях, коммуникативных и социальных предпочтениях и ценностных ориентаций.

Профориентационная работа среди школьников ведется во время учебно-воспитательного процесса, во внеурочной и внешкольной деятельности. Цель профориентационной работы помочь школьникам в выборе профиля обучения и сферы профессиональной деятельности. Основывается эта работа на выявлении и профессиональном самоопределении личности школьника в соответствии со своими способностями, возможностями и с учетом рынка труда.

Профориентационная работа со школьниками начинается практически с младших классов. Задачей младшего школьного возраста в этом направлении является знакомство с трудовой деятельностью, обучение навыкам организации посильной трудовой деятельности, привить интерес и любовь к труду.

Особенность современного этапа заключается в расширении понятий, характеризующих трудовую деятельность. Происходит перераспределение трудовых ресурсов из области физического труда в область интеллектуального и творческого труда. Но если ранее сфера интеллектуального труда во многом требовала сочетания профессиональной подготовки с широким мировоззрением, умением принятия решений и творческого потенциала, то сегодня возник большой сегмент трудовой интеллектуальной деятельности, требующей только строго регламентированной исполнительской деятельности в сфере использования соответствующих компьютерных программ. То есть речь идет об универсализации трудовых навыков и собственно цифровизации трудовой деятельности. Сегмент физического труда уменьшается, уступая роботизированным технологиям, увеличивается сегмент услуг и торговли, и особо востребован сегмент творческой трудовой деятельности, творческих профессий.

Отдельно стоят профессии, требующие призвания, долговременного осознания, я бы сказала созревания установки, осознанного выбора и длительной специфически ориентированной подготовки, такие как медицина, военное дело, служба во внутренних войсках, выбор которых в корне меняют образ повседневной жизни.

Начиная со среднего школьного возраста развиваются у школьников приоритеты по видам трудовой деятельности. Происходит более широкое знакомство с видами деятельности, в том числе благодаря профориентационной работе. Профориентационная работа приобретает просветительский характер, который выражается в более глубоком ознакомлении с различными видами трудовой деятельности и профессиями в ходе бесед, посещений трудовых учреждений, встреч с представителями профессий. Сами дети школьного возраста пробуют свои силы в занятиях в кружках по интересам, спортивных секциях, трудовой деятельности по дому, на приусадебном участке или в случаях летней практики или

летнего заработка в рамках специальных государственных программ.

В этот период выявляются не только склонности и способности приоритетной деятельности, но и способность к трудовой деятельности вообще: терпение, волевая сфера, умение выполнять трудовое задание качественно, тщательность в обучении трудовым навыкам, адекватная самооценка и психологическая подготовленность к трудовой деятельности — принимать должную оценку, адекватно и конструктивно реагировать на замечания.

В период среднего школьного возраста формируется ориентированность на тот или другой вид занятий: профессии родителей, знакомых, из средств массовой информации и интернета. Также ориентации по способностям влияют успехи в обучении по предметам: естественнонаучное, гуманитарное и вообще к освоению знаний как таковых. Это влияет на выбор образовательного учреждения: вуз, средне-специальное учебное заведение или это профессионально-техническое обучение в зависимости от уровня школьных оценок, самооценки в возможности сдачи ОГЭ, ЕГЭ.

К окончанию 9 класса формируется предварительный выбор профиля обучения для тех, кто отказывается от продолжения обучения в старших классах и выбирает средне-специальное учебное заведение или профессионально - техническое училище. Выбор этот не окончательный, так как предполагает корректировку еще на двух образовательных ступенях: вуз уровень бакалавриата и уровень высшего образования магистратура.

И только в старшем школьном возрасте процесс самоопределения в профессиональной деятельности является целенаправленным, осознанным и во многом аналитически рациональным. Он переходит из стадии интереса в стадию диагностики и планирования с точки зрения самого школьника, с точки зрения родителей, с точки зрения планирования всей будущей жизни и возможности самореализации. Длительный двухгодичный марафон, требующий большой самоотдачи в обучении, самоактуализации, принятия решения в дискуссии с самим собой и родителями, психологической устойчивости в подготовке и сдаче ЕГЭ.

Выбор профиля обучения и будущего учебного заведения в большей мере теперь переходит в психологическую область и



представляет собой большую работу по самоопределению, самонаблюдению, самоконтролю, самоорганизации, самосознанию и формированию адекватной самооценки. Результатом этой психологической работы является определение цели произвольной активности и экзистенциальный выбор, т.е. выбор личностного профессионального самоопределения. Выбор этот многофакторный, подвержен множественным воздействиям со стороны родителей, социума, информации о научно-техническом и экономическом развитии своей страны и мира. Выбор носит диагностический и планирующий характер, соотнесение интересов и способностей возможной самореализации в профессии и реальность реализации успешности в жизни [6].

Исходя из этого профориентационная работа должна менять характер воздействия из просветительского на диагностическое и консультативное. Диагностика заключается в психологической помощи по самоопределению своих способностей, выявлению своих индивидуальных склонностей по психологическим особенностям, темпераменту личности, определению принципиального характера профессиональной деятельности: человек — техника, человек — природа, человек — человек. Также определение направления развития личности: самосозидание, принятие человеческих ценностей или деструктивная субъектность — доминированный эгоцентризм. Отсюда самоопределение поведения в сферах: когнитивной, эмоциональной, поведенческой и интегративной и формирование установки личности на социальную адаптацию или независимость от социума. Социальная адаптация требует развития коммуникативных способностей во всех направлениях: собственно коммуникативные, перцептивные и интерактивные. А независимость от социума требует развития профессиональной компетентности [5].

Для интегрирования всех этих разнонаправленных воздействий в осознанный выбор и самоопределение необходимо помочь школьнику в формировании установки и личностного профессионального смысла, то есть, насколько выбор будущей профессии решит его потребности в самореализации, социальной успешности, профессиональной успешности и финансового возмещения труда.

На этом сложном этапе самоопределения очень важна помощь родителей, а не попытка давления с их стороны по

принципу «мы лучше знаем». Как раз родители, как люди, сформировавшиеся как личности в доцифровую технологическую реальность не всегда адекватно оценивают нарастающую динамичность и множащуюся изменчивость, перманентного обновления и усложнения процессов функционирования человеческого общества буквально во всех аспектах — в научно-техническом, информационном, культурном, гуманитарном. Сегодня мало кто вообще может взяться пролонгировать ситуацию на трудовом рынке и поэтому изменчивость и переключаемость профессионально-личностных установок является почти залогом профессионального успеха. Тем более родители, которые формировались во времени постоянства и устойчивого профессионального роста в одной профессии вряд ли адекватно смогут оценить перспективу успешности той или иной профессии.

Задача родителей помочь школьнику адекватно оценить свои психологические особенности для предпочтения к той или иной сфере профессиональной деятельности и оценить свои возможности поступления в вуз и успешного в нем обучения. И даже если будущий абитуриент ошибется в выборе профиля обучения, в дальнейшем помочь создать, переориентировать личностную профессиональную установку, исходя из изменившейся ситуации, а не требовать продолжения обучения по профилю, к которому обучающийся потерял интерес или не соответствует по уровню подготовленности.

Больше того, родители должны настраивать своих школьников на то, что процесс личностного профессионального самоопределения будет сопровождать его всю жизнь, учитывая быструю технологическую изменчивость современного производства, человеческих коммуникаций и реалий современной жизни, таких как, например, пандемия covid19.

Главным ориентиром в выборе профиля обучения и выборе профессиональной деятельности школьникам и их родителям важно понимать, что сегодня все профессии, даже творческие, в основе имеют цифровые технологии и требуют глобальной коммуникации, хотя бы интерактивно. И чаще всего человек сегодня выбирает образ жизни и подстраивает под него профессиональную деятельность, так как цифровые технологии сводят трудовые навыки к работе с компьютерными программами, унифицируя их.

Успешность в профессии сегодня приравнивается к успешности в жизни, но ведет к нему в большей мере форма адаптивной активности, обнаруживающаяся в социальном поведении и приоритетах ценностных ориентаций, совпадающие с общечеловеческими ценностями и активной жизненной позицией.

### *Литература:*

Акопов Г.В. Образование в условиях глобализации: психологические аспекты // Известия Самарского научного центра Российской академии наук. 2012. Т. 14. № 2–3. С. 639–644.

Белых Т.В. Психологические закономерности динамики субъектных свойств в структуре индивидуальности: Автореф. дис. ... д-ра психол. наук. — М.: Изд-во «Илекса», 2003. 64 с.

Фиринова Р.П. Внедрение информационных технологий для физической подготовки студентов: состояние и перспективы./ Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: сб. материалов XI Междунар. заоч. науч.-практ. конф., посвящ. 75 – летию Великой Победы, Белгород, 15 ноября 2019 г. в 2 ч.: Ч. 2 / под ред. С.А. Михайличенко, Ю.Ю. Бурыка. – Белгород: Изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова, 2019. – С. 338 – 341.

Фиринова Р.П. Улучшение когнитивных функций студентов посредством занятий физической культурой./ Физическое воспитание и спорт в высших учебных заведениях: сб. статей XVI Междунар. науч. конф., Белгород, 23–24 апр. 2020 г.: в 2 ч. / Белгор. гос. технол. ун-т.– Белго-род: Изд-во БГТУ, 2020. – Ч.2.

Черникова Т.В. Социально-психологическое содействие самоопределению личности на этапе ранней юности: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. — Ростовна-Дону, 1998. [13].

Шамионов Р.М. Социализация и ресоциализация личности: нормативность и процессуальность // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия «Акмеология образования. Психология развития.» 2012. Т. 12. № 4. С. 3–8.

**Хаметова Р.И., Куценко В.Е.**

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

## **ДФК ПРИ РЕАБИЛИТАЦИИ ПОСЛЕ УДАЛЕНИЯ МИКСОМЫ**

**Введение.** Благодаря здоровью специалист в современном обществе полностью может реализовать функции трудовой деятельности, испытать душевное, физическое и социальное благополучие. В настоящее время молодые люди ежедневно подвержены отрицательным факторам: нерациональное питание, табакурение, алкоголизм, гиподинамия и др. Именно, поэтому, полученные в результате освоения учебной дисциплины «Элективные дисциплины по физической культуре и спорту» навыки и умения будущим специалистам нужно применять для сохранения своего здоровья, понимания необходимости ведения здорового образа жизни и активного отдыха [3].

Наряду с распространенными заболеваниями сердца встречается и опухоли сердца, такие как миксома. Кардиологи не исключают возможности развития миксомы вследствие различных травм сердца, чрескожной баллонной дилатации митрального клапана, и др. Почти у 20% больных болезнь может протекать бессимптомно, а случайным образом опухоль обнаруживается, например во время диагностических испытаний. Если опухоль растет внутри сердца, она может блокировать кровоток. Основным симптомом сердечной недостаточности является одышка при физических нагрузках (в 75% случаев), жалобы на головокружение (у 20% больных). Одышка может интенсифицироваться в положении лежа, припадочной ночной одышки и отека легких [1].

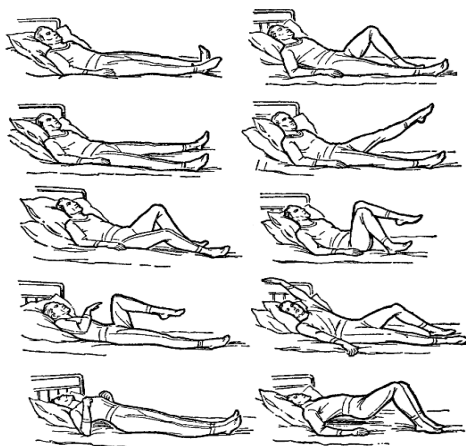
**Основная часть.** После операции у пациента будет достаточно длительный регенеративный период. Помимо постоянного обследования и контроля работы сердца важно следовать рекомендациям лечащего врача.

Основной список советов от врачей приведен ниже:

- избегайте стрессовых ситуаций и конфликтов;
- давайте хотя бы 7-8 часов сна в день;
- заниматься лечебной физической культурой
- скорректировать свой рацион питания;
- отказаться от спиртных напитков и курения;

Нагрузки, которые можно принимать, связаны только с лечебной гимнастикой. Примером упражнений, которые можно начинать на 4-5 день после операции на сердце (Рис. 1), является выполнение в положении лежа на спине [4]. Все манипуляции и действия должны выполняться под наблюдением врача или медсестры:

- Спокойно дышите в расслабленном положении - вдыхайте через нос, выдыхайте через рот.
- Подтяните руки к плечам, поверните локти в двух направлениях три раза, в медленном темпе, не задерживая дыхание.
- Обхватите руками края кровати и медленно подтяните ноги к тазу, не поднимая пятки.
- В свободном положении, при свободном дыхании, старайтесь продлить выдох, не вызывая дискомфорта.
- Помогите больному согнуть руки в локтевых суставах и сжать-разжать пальцы при случайном дыхании, не спешите.
- Попробуйте сгибать и разгибать стопу с произвольным дыханием, повторите десять раз.
- Положите правую руку на грудь, а левую - на живот, дышите глубоко, выдыхайте через нос и старайтесь каждый раз удлинять его.
- На выдохе повернитесь на правый бок, держась правой рукой за угол кровати, левая нога может помочь, опираясь на кровать, вдохните воздух, когда тело лежит на боку, откатитесь назад.
- Положите правую руку на грудь, левую - на живот и сделайте три глубоких вдоха.



**Рис. 1 Пример упражнений, рекомендованный через 4-5 дней после операции на сердца**

Когда человек начинает сидеть и ходить, можно делать общие развивающие упражнения (Рис. 2), но нужно следовать необходимого темпа, в соответствии с состоянием здоровья и самочувствием. Из-за того что физические упражнения выполняются в целом вместе с дыханием, и сразу после операции - только статическое дыхание.

Вот примерный перечень упражнений ЛФК:

Ходьба «без одышки». Руки на поясе. Медленно поднимайте одну ногу, выдохните, опустите перед собой, вдохните, и то же самое повторите с другой ногой, передвигаясь таким образом вперед. Упражнение следует выполнять 6-8 раз, поочередно, в течение пару дней, с каждым разом увеличивая пройденное расстояние. После того как восстановился дыхательный ритм, начинайте ходить так, сначала 2 шага на выдохе, затем пару шагов на выдохе, затем переходите к нормальной ходьбе.

Ходьба «без отдышки» по лестнице. Правая рука на поясе или на перилах лестницы, левая опущена. Медленно опустите на выдохе левую ногу, на нижестоящую ступеньку и поставьте ее к правой, сделайте вдох во время паузы, когда две ноги находятся на одной ступеньке, на выдохе опустите правую ногу

и поставьте ее к левой ноге. Передвигаться вверх по лестнице также нужно на выдохе, попеременно ставя одну ногу на ступеньку и подставляя к ней другую. Вдыхайте, когда две ноги располагаются на одной ступени. Ходите со ступенькой вниз по лестнице до тех пор, пока не почувствуете, что можете дышать свободно, без затруднения дыхания и можете спуститься сразу на 4-6 ступенек на выдохе. Так же советуется подниматься по лестнице на выдохе, но не прямо, а немного по диагонали, приставляя ноги не вертикально ступеньке, а по диагонали.

Пример упражнений, которые можно начинать выполнять после выписки находясь дома:

- Сидя на стуле, опустите руки вниз. При глубоком вдохе поднимите плечи, с выдохом опустите их вниз. Выполните до 4 повторений.

- Руками подтяните голову к каждому плечу по очереди. Выполните до 4 повторений.

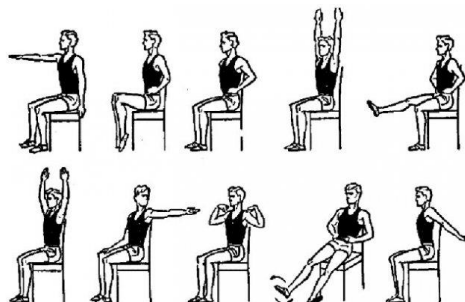
- Положите руки на плечи и выполняйте движения локтями по кругу. Сделайте до 8 повторений в разных направлениях.

- Положите руки на затылок, опустите голову вниз, хорошо вытяните шейные позвонки и опустите локти. Выполните подъем локтя до 10 раз.

- Примите сидячее положение на краешке стула: спинка слегка отведена назад, одна рука держит сиденье. Наклоните голову к плечу другой руки. Выполните до 6 повторений.

- Вытяните одну руку вперед. Второй рукой вытяните по очереди все пальцы активной руки. Выполните до 15 повторений.

- Напрягите подбородок и запрокиньте голову назад, стараясь дотронуться до затылка. После небольшой паузы вернитесь в исходное положение.



**Рис. 2** Пример упражнений, рекомендованный для занятий дома после операции на сердце

**Вывод.** Из всего вышесказанного следует сделать вывод, что только тщательная диагностика, своевременное выявление заболевания, качественный мониторинг, эффективное лечение больных, ЛФК может улучшить качество жизни больных с миксомой сердца. Успешное удаление опухоли избавляет больного от этого заболевания [2].

Занятия лечебной физической культурой являются прекрасным средством тренировки организма и повышения его работоспособности. Больше гулять на свежем воздухе, природе, также можно проходить большие расстояния, но необходимо делать периодически небольшие перерывы. Через два-три месяца можно попытаться играть в сидячие игры, такие как бадминтон или фрисби, но если ощущаете какой то дискомфорт, лучше повременить с такими нагрузками. Через полгода вы сможете начать играть в такие игры как в волейбол и теннис. Как только наступает полное выздоровление, нужно убедиться, что организм находится в хорошей физической подготовке и пройти курс обследований. Физкультура и спорт прямо влияют на наиболее важные мышцы: мышцы шеи и конечностей, отделяющие грудную полость, сердечную мышцу, мышцы, располагающиеся в длину позвоночника. Регулярные физические упражнения укрепляют всю мышечную систему и организм в целом.



*Литература:*

1. Захаров В.П., Галахнин К.А., Бале Р.М. Миксомы сердца: Книга плюс, 2003. – 242 с
2. Кнышев А.В., Витивский Р.М., Захаров В.П. Опухоли сердца. – К., 2006. – 276 с
3. Крамской С.И. Здоровьеформирование в контексте универсальности технологических процессов / Научно-технологические инновации: Междунар.науч.-практ. конф. Белгород, 2016 . Ч.1 – 35 с
4. Тулинова Н.А. Отношение студентов к занятиям физической культурой во время обучения в техническом вузе/ Тулинова Н.А., Хаметова Р.И. / Современное состояние и тенденции развития физической культуры и спорта: сб. науч. ст. по итогам VI Всерос. науч.-конф. с междунар. участием (г.Белгород, 29 ноября 2019 г.). С.390-393.

**Хаметова Р.И., Куценко В.Е.**

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

**ЗНАЧИМОСТЬ ЗАНЯТИЯ ЛФК ДЛЯ  
УКРЕПЛЕНИЯ ОПОРНО-ДВИГАТЕЛЬНОГО АППАРАТА  
СТУДЕНТА**

Основная часть опоры туловища является позвоночный столб, состоящий из 33-34 свободных позвонков шейного (7), грудного (12), поясничного отделов (5), крестца (5) и копчика (4-5). Свободные позвонки, соединенные между собой связками и эластичными межпозвоночными дисками, обеспечивают подвижность позвоночного столба.

На сегодняшний день грыжа – одна из самых распространенных заболеваний опорно-двигательного аппарата. Ее безоперационное лечение является актуальной темой в наше время. Люди страдают этой проблемой в разном возрасте, даже подростки сейчас подвержены данному заболеванию, из-за различных причин зарождения грыж и протрузий. Очень часто людям, подвергшимся такой проблеме, специалисты рекомендуют выполнять упражнения и развивать мышцы спины для облегчения болей или предлагают дорогостоящую операцию, которая не гарантирует даже возможность ходить

после нее. Но благодаря комплексному подходу проработки мышц спины грыжу вылечить можно.

Межпозвоночная грыжа представляет собой выпячивание межпозвоночного диска между телами позвонков. Чаще всего сопровождается болями, тоническим мышечным напряжением и ограничением движений в пораженном участке позвоночника. Может приводить к сдавливанию спинальных корешков, сосудов и спинного мозга.

Причиной развития грыж в основном выступает остеохондроз, происходящие дегенеративно-дистрофические изменения ведут к потере эластичности межпозвоночного диска. Он уменьшается по высоте и не может выдерживать прежнего давления позвонков, таким образом может быть травмирован при чрезмерной нагрузке на позвоночник. Так при воздействии разнообразных факторов происходит смещение диска и формирование межпозвоночной грыжи.

Причинами развития остеохондроза могут стать аномалии развития позвоночника (клиновидные позвонки, люмбализация, слияние позвонков, синдром Клиппеля-Фейля и др.), дисметаболические заболевания (сахарный диабет, гипотиреоз), перенесенные травмы позвоночника, также аномалии развития, приводящие к неравномерной нагрузке на позвоночный столб.

Факторы, провоцирующие появление грыж и протрузий:

- Ушибы, переломы и прочие травмы позвоночника
- Резкая нагрузка на позвоночник, например, подъем тяжелых предметов, резкие движения
- Сидячий образ жизни
- Ожирение
- Неравномерная нагрузка при искривлении позвоночника
- Незрелость мышц или неравномерно развитые мышцы

Проводя эксперимент со спортсменом, который получил грыжи и протрузии в результате травмы позвоночника при систематическом занятии ЛФК мы получили следующие результаты. В таблице приведены данные 2014 и 2018 годов. Они были взяты из медицинских заключений по результатам обследований. Самостоятельно был разработан собственный

комплекс упражнений для укрепления мышц спины без вреда для поврежденного позвоночника.

	2014	2018
th10-th11		
th11-th12		
l4-l5	грыжа 0,4 см внутрь	протрузия 0,3 см лево
l5-s 1	грыжа 0,5 см. вправо	протрузия 0,3 см право
th6/7	грыжа 0,4	протрузия 0,15 см
th7	снижен 25%	снижен 25%
th7/8	протрузия 0,2	протрузия 0,15 см
th8/9	протрузия 0,2	протрузия 0,15 см

Таблица 1 «Таблица результатов обследования позвоночника в 2014 и в 2018 годов».

**Целью разработанного комплекса упражнений было:**

- Убрать спазм мышц, ограничивающих подвижность позвонков
- Убрать деформацию позвоночника, вызванную спазмом мышц.
- Восстановить нормальное кровообращение.

**Блоки упражнений:**

1. Снятие спазма мышц (растирание, растяжка, массаж, разогрев мышц)
2. Растяжение позвоночного столба (турник с утяжелителем на ноги, вис за ноги на наклонной доске)
3. Упражнения на скручивания на турнике
4. Упражнения для укрепления мышц спины и брюшного пресса поэтапно:
  - 4.1. Планка
  - 4.2. Подъем корпуса в положении лежа на животе
  - 4.3. Отжимания

4.4. Наклоны со штангой

4.5. Упражнения на пресс на турнике

4.6. Упражнения на боковые мышцы живота

5. Вис на турнике, либо на наклонной доске после каждого упражнения

6. Закончить комплекс необходимо лежанием на твердой поверхности с согнутыми в коленях ногами около 20 минут.

Цикл необходимо повторять ежедневно, но только при хорошем самочувствии.

Стоит отметить, что каждый может самостоятельно составить для себя комплекс упражнений или обратиться к преподавателю физической культурой.

Нужно помнить, что для эффективности упражнения необходимо иногда заменять на отличающиеся в выполнении, но действующие на ту же группу мышц.

Снятие спазмов мышц необходимо для подготовки дальнейшей работы с позвоночником, Иными словами, сначала необходимо расслабить мышцы спины, потому уже растянуть позвоночник, чтобы он стал ближе к естественному положению. Следующий этап укрепление мышц, равномерное развитие мышц спины и брюшного пресса не даст искривиться позвоночнику. Закрепить результат следует пребыванием в вертикальном положении на спине на твердой поверхности. Это нужно для того, чтобы наше тело привыкало находиться в правильном состоянии.

Выполнять вис после каждого упражнения необходимо для того, чтобы вернуть позвоночник в растянутое положение и избежать спазма мышц во время тренировки.

Все упражнения нужно выполнять аккуратно и неторопливо, можно прибегать к помощи окружающих. Следует следить за своими ощущениями и самочувствием во время выполнения всего комплекса упражнений.

Результатом выполнений упражнений данного комплекса стало подтверждение обследования в 2018 году, где было заявлено, что предрасположенности к появлению грыж нет из-за развитых мышц спины.

Лучшая профилактика грыж и протрузий, как и в общем большинства болезней опорно-двигательного аппарата – бережное отношение к своему организму, систематическое

занятия физической культурой, правильное питание и получение необходимых витаминов и микроэлементов.

Укрепить полученное природой здоровье, или бороться с недугами человек начинает с рождения, затем в дошкольный и школьный периоды, период обучения в средней или высшей школе. Полученные в ходе всего обучения навыки, знания и умения применяются в «самостоятельной жизни».

Возрастные особенности (как и социальные условия) неординарны, поэтому специалисты в разных учебных заведениях ставят разные цели, но едины они в главное – сберечь здоровья и/или помочь справиться с болезнью.

При нарушении подвижного образа жизни, рожденных или приобретенных заболеваний могут происходить возрастные отклонения.

Одним из наиболее эффективным методом повышения жизнедеятельности организма в течение всей жизни человека является физическая культура. В рамках обучения в вузе будущим специалистам предлагается элективный подход. Сформированные по состоянию здоровья группы занимаются по отдельным программам.

Высокий уровень физической и умственной работоспособности будущих специалистов занимающихся физической культурой сохраняется значительно дольше, чем у не занимающихся людей.

От здоровья каждого выпускника любого учебного заведения зависит благополучия общества в целом, ускорение научно-технического прогресса и социально-экономического развития страны.

#### *Литература:*

1. Зорина С.Д. Мотивация студентов к занятиям физической культурой // Психология и педагогика: методика и проблемы практического применения. 2013. – № 34. - С 187 -189
2. Крамской С.И. Здоровьеформирование в контексте универсальности технологических процессов / Научно-технологические инновации: Междунар.науч.-практ. конф. Белгород, 2016 . Ч.1 – 35 с
3. Тулинова Н.А. Отношение студентов к занятиям физической культурой во время обучения в техническом вузе/ Тулинова Н.А., Хаметова Р.И. / Современное состояние и тенденции развития физической культуры и спорта: сб. науч. ст.

по итогам VI Всерос. науч.-конф. с междунар. участием (г.Белгород, 29 ноября 2019 г.). С.390-393

**Ханина Е.Г.**

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

### **ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ**

Пандемия коронавируса внесла серьезные коррективы во все сферы жизнедеятельности, выявила новые или обострила существовавшие проблемы. В их числе – трудовая занятость, особенно – первый выход на рынок труда молодежи, трудоустройство выпускников учебных заведений.

Пандемия – это когда заболевание выходит за пределы одной страны и приобретает более крупные масштабы. В данном случае заболевание охватило сразу несколько стран.

Проблемы, связанные с трудоустройством студентов, весьма актуальны, особенно в связи с распространением коронавирусной инфекции COVID-19.

Понятие трудоустройство включает в себя комплекс мероприятий, направленный на поиск работы и устройство на определенную должность после окончания образовательного учреждения, в соответствии с призванием, способностями, профессиональной подготовкой, образованием и с учетом общественных потребностей [1].

Целями трудоустройства являются как финансовые (получение заработной платы), так и сопряженные психологические причины, такие как позиционирование личности в коллективе, потребность в общении и др. Среди условий для трудоустройства молодых специалистов, окончивших вуз, выделяют следующие: выбор будущей должности в соответствии со специальностью, полученной в вузе; высокая профессиональная подготовка; успешное взаимодействие вуза, работодателя и выпускника; наличие трудовых навыков.

Ситуация с пандемией коронавируса в 2020 году повлияла на многие сферы жизни, в том числе и на систему образования, перешедшую в дистанционный формат. Такой вынужденный формат имеет свои преимущества и недостатки, но главное – он

был единственным доступным на период самоизоляции. И уже понятно, что дистанционное образование будет с нами и в дальнейшем.

Освоение учебного плана в дистанционном формате имеет свою специфику, в том числе и в отношении прохождения учебной и преддипломной практики, у которой помимо учебных целей есть вторая, может быть даже более важная роль – познакомить будущего специалиста с рынком труда по его специальности, дать возможность сформировать связи и контакты, заинтересовать потенциальных работодателей. А это в свою очередь влияет на вероятность и качество трудоустройства выпускников дневных отделений ВУЗов.

Производственная и преддипломная практика у многих выпускников бакалавров **проходили во время самоизоляции**, студенты не получили всех необходимых для успеха неформальных навыков общения с работодателями и коллегами по своей специальности, не накопили нужных связей. Поэтому требуется помощь по большей части выпускникам дневных отделений бакалавриата.

Важно усилить связь образовательных учреждений и предприятий на протяжении всего периода обучения, тогда студент получит нужные знания, навыки и умения, неформальные связи и сможет устроиться работать по специальности или осознанно изменить ее. В этом ряду и развитие студенческой науки, формирование временных студенческих коллективов по выполнению работ, необходимых работодателям и желательных по их заказам, олимпиады и иные интеллектуальные состязания по специальности, которые можно проводить дистанционно с участием работодателей.

В 2020 году Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова окончили свыше полутора тысяч выпускников очной формы обучения. Они столкнулись с новой реальностью: экзамены и защита выпускных квалификационных работ проходили в дистанционном режиме, а рынок труда существенно изменился.

В условиях пандемии перед вузами усиливается задача трудоустройства выпускников. Сейчас руководство университетов должно быть в тесном контакте с региональной властью, с предпринимателями, промышленниками, со строительными комплексами. Тогда они будут знать, где и какие требуются кадры.

В Белгородском государственном технологическом университете им. В.Г. Шухова на постоянной основе работает Научно-методический центр профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов, созданный с целью содействия занятости студентов и выпускников университета. В условиях пандемии особое внимание уделяется поиску возможностей поддержки студентов, оказавшихся в сложной ситуации [2].

Центром создан реестр компаний-работодателей, готовых принять студентов на удаленную работу. В списке порядка 30 предприятий. Среди вакансий: агент по продажам, менеджер по работе с клиентами, инженер по охране труда и технике безопасности, инженер-конструктор, координатор проектов, оператор call-центра и др. Главное условие для соискателей – возможность работать удаленно.

Преимущества удаленной работы уже оценили представители разных профессий: от менеджеров до фитнес-тренеров. Среди плюсов – свободный распорядок рабочего дня, экономия времени и денег на дорогу. Однако многим в таком формате не хватает живого общения с коллегами. На помощь приходят современные технологии.

По последним опросам около половины работодателей не заметили ухудшений в работе сотрудников из дома. 15% и вовсе отметили, что качество выросло. Работники ускорили выполнение заданий, оперативнее реагируют на запросы, готовы брать на себя больший объем обязанностей.

Можно выделить несколько направлений по оказанию содействия трудоустройству выпускникам, включая особые условия периода пандемии:

- банк вакансий от партнеров вуза;
- возможности трудоустройства в самом университете (подразделения университета, студенческие объединения, проекты);
- «Scillbook» – студенческий банк данных [3].

Ярмарка вакансий онлайн – это современный формат университетских ярмарок вакансий, который позволяет участвовать неограниченному числу студентов и выпускников, нуждающихся в трудоустройстве. В сложившихся условиях быстрого перехода вузов на цифровой формат работы, научно-методический центр профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов также перевел работу со



студентами, выпускниками и работодателями в электронный формат.

Ярмарки вакансий онлайн были организованы на платформе Zoom в режиме видеоконференции. Перед студентами выступили представители крупных компаний, таких как: ГК «РУСАГРО», «Мираторг», ООО «БЗС «Монокристалл», ГК «ЭФКО», ООО «Альянс». В целом в мероприятии приняли участие свыше 70 студентов и выпускников различных специальностей в соответствии с перечнем, который был заявлен работодателями.

Центр по содействию трудоустройству выпускников (НМЦ ПАТС) БГТУ им. В.Г. Шухова уже имеет положительный опыт проведения «Ярмарки вакансий 24/7» на платформе Вконтакте, в которой поучаствовали ведущие компании Белгородской области и других регионов РФ. Напомним, что ярмарка вакансий – это мероприятие в сфере карьеры и трудоустройства, участниками являются профильные компании-работодатели, которые демонстрируют имеющиеся вакансии, карьерные возможности для выпускников и студентов старших курсов, продвигают бренд своей компании как работодателя в ходе прямого общения с соискателями вакантных мест.

В ходе ярмарки вакансий прошли презентации предприятий и организаций, работодатели продемонстрировали информацию о компаниях, рассказали о специфике деятельности, кадровой политике в отношении молодых специалистов. Также работодатели представили имеющиеся вакансии, места прохождения практик и стажировок, назвали размер заработной платы для вновь принятых на работу специалистов, представили данные о социальных пакетах для сотрудников (бесплатное питание, полисы добровольного медицинского страхования работников за счет компаний, доставка к месту работы, помощь с переездом, обеспечение жильем и т.д.). Также представители компаний ответили на интересующие «Шуховцев» вопросы в прямом эфире ярмарки вакансий, обменялись контактами, договорились о прохождении индивидуальных собеседований, включая онлайн формат. Отметим, что участники мероприятия остались довольны таким форматом общения между соискателями вакантных мест и работодателями. НМЦ ПАТС продолжит практику проведения ярмарок вакансий в онлайн-формате на платформе Zoom и Вконтакте.

Основным источником информации для студентов о вакансиях являются страница о трудоустройстве на сайте вуза и группа в соцсети «ВКонтакте».

Несмотря на сложную эпидемиологическую обстановку в стране и мире, подразделения БГТУ им. В.Г. Шухова выполняют свои функции в режиме дистанционной работы. Так, сотрудники научно-методического центра профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов (НМЦ ПАТС) запустили совместно с Управлением информатизации и коммуникаций платформу «Работа в условиях пандемии» на базе известного всем сервиса по содействию трудоустройству наших студентов и выпускников Scillbook ([scillbook.bstu.ru](http://scillbook.bstu.ru)). Каждый «шуховец», нуждающийся в работе в это непростое время (в свободное от дистанционного обучения время), может зайти на вышеуказанный ресурс и найти вакансию с возможностью удаленной работы, а также временной подработки.

В БГТУ им. В.Г. Шухова работают десятки студентов в различных подразделениях университета, в период пандемии они были переведены на удаленный режим работы (например, сотрудники Института организации и управления набором и Института заочного образования).

Волонтерская деятельность, особенно по профилю будущей специальности, эффективно содействует трудоустройству студентов.

В заключение хотелось бы подчеркнуть, что пандемия, с одной стороны, заставила искать и оперативно находить новые практики ведения учебной, воспитательной и социальной работы в вузе, с другой – актуализировала тот современный интеллектуальный и технологический инструментарий взаимодействия со студентами, создание которого оставалось важнейшим приоритетом в деятельности БГТУ им. В.Г. Шухова в последние годы. Не подлежит сомнению тот важный вывод, который можно сделать уже сейчас: университет предстал в новой ситуации сбалансированной, способной оперативно решать сложные задачи системой, демонстрирующей мощный потенциал к саморазвитию даже в неблагоприятных условиях. Следует понимать, что современный период развития настолько сложен и противоречив, что необходимо постоянно совершенствовать методологию и практику эффективной

деятельности вуза, имея в виду разные, в том числе и нестандартные, форматы его деятельности.

### *Литература:*

1. Минаев А.И., Исаева О.Н., Горнов В.А. Содействие трудоустройству как фактор социальной поддержки обучающихся в условиях дистанционного режима работы университета // Современные проблемы науки и образования. – 2020. – № 3.;

2. Общие сведения [Электронный ресурс]. Систем. требования: AdobeAcrobatReader. URL: <http://career.bstu.ru/nmcspats>.

3. 2. Общие сведения [Электронный ресурс]. Систем. требования: AdobeAcrobatReader. URL: <http://career.bstu.ru/scillbook>.

4. 3. Полевой И.Н., Михайличенко С.А., Наумов А.Е., Шевцова С.Н. Применение инновационных автоматизированных систем в решении задач трудоустройства граждан. Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: сб. докладов по материалам Десятой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции (30–31 октября 2013 г.). – Кн. I. – Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2013. – 325 с.

5. Роль и место центров содействия занятости и трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования в федеральной системе занятости (Концепция системы содействия занятости) / Под общ.ред. Е.П. Илясова. - М.: МЦПТ МГТУ им. Н.Э. Баумана, 2002. - 11 с.

**Хорошун Н.А., Шамаева О.П., Шамаева Н.В.**

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

## **ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ КОНФЛИКТЫ КАК ХАРАКТЕРИСТИКА ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ОТНОШЕНИЙ**

Конфликт в организации есть открытая форма существования противоречий интересов, возникающих в процессе взаимодействия людей при решении вопросов как

производственного, так и личного порядка в рамках организации или межорганизационного пространства.

Является одной из ключевых характеристик организационных отношений, ввиду того, что само организационное взаимодействие изначально содержит в себе поведенческие противоречия (например, сотрудничество против кого-либо), временные противоречия (например, краткосрочные перспективы против долгосрочных), а также структурные противоречия (например, более жесткий подход к управлению против мягкого).

Традиционно конфликт понимается как взаимное противостояние участников вследствие дисбаланса системы отношений, длящегося во времени, вследствие отсутствия согласия по какому-либо вопросу и характеризующееся желанием одной стороны навязать своё понимание проблемы другой стороне.

Определения организационного конфликта достаточно многочисленны, анализ представленных определений организационного конфликта, позволяет выделить ряд обобщающих тезисов, в частности:

1) организационный конфликт возникает только между структурными элементами системы, представленными как отдельными лицами, так и группами лиц, соподчиненными между собой в рамках существующей иерархической структуры;

2) все элементы организационной системы осознанно взаимодействуют между собой в рамках протекающих процессов;

3) наличие у взаимодействующих сторон противоречий как личного, так и рабочего плана, обусловленных различием взглядов на проблему, и выражающихся в противоположно направленных действиях.

4) активная или активно-пассивная позиция конфликтующих сторон при отстаивании собственных интересов;

5) конфликт приносит ущерб организационной системе, не позволяя ей достигнуть поставленных целей, вследствие деструктивного поведения его участников;

6) ориентированность конфликтующих сторон на преодоление конфликта.

Таким образом, мы приходим к выводу о том, что организационный конфликт является не любым столкновением интересов, происходящим в границах конкретной организации, а является столкновением, причиной которого является нарушение норм или правил поведения, ценностных ориентиров, несовпадения базисных организационных начал, а также фактических действий членов коллектива, с целью реализации интересов конфликтующих сторон в условиях противостояния.

Рассмотрим отличия организационного конфликта относительно личностного. Отличительные особенности выделены по таким критериям как: уровень взаимодействия; сторона принятия решения; стимулы и мотивы основных заинтересованных сторон; структура управления для предотвращения и урегулирования конфликтов; доступные механизмы восстановления и разрешения споров; роль институционального контекста.

Существенным отличием организационного конфликта выступает то, что конфликт данного типа имеет прямые последствия как на организационном уровне, так и на индивидуальном уровне. Так как межгрупповые организационные конфликты влияют на несколько организационных уровней, то стратегии их разрешения должны быть направлены на когнитивное и эмоциональное воздействие на лиц, непосредственно вовлеченных в конфликт, а также оказывать влияние на обменное поведение на организационном уровне.

Данные факторы усложняют соотношение между индивидуальным и организационным уровнем при разрешении межорганизационных конфликтов. Иногда индивидуальные интересы могут совпадать с целями организации, что может изменить эффективность процесса разрешения конфликта. Иногда сотрудники и даже организации могут меняться ролями, что может вызвать временное несоответствие между интересами отдельных работников организаций. По этим причинам стратегии разрешения организационных конфликтов, касающиеся нескольких уровней, являются необходимыми и достаточно сложными.

Уровень лиц, принимающих управленческие решения, также является отличительной особенностью организационного конфликта, от других типов. Например,

межличностные или межгрупповые конфликты могут быть разрешены исключительно за счёт непосредственных участников данных конфликтов, при этом межгрупповые конфликты могут быть разрешены только за счет коллективного решения лиц, принимающих управленческие решения в рамках каждой фирмы, вследствие многочисленности существующих отношений. Как правило, состав лиц, принимающих управленческие решения в рамках этой группы, выполняет различные организационные функции (например, менеджера, инженера, юриста и т.д.). Логично предположить, что в зависимости от целей, уровня профессиональной подготовки и особенностей поведения, разные члены организации сосредотачивают своё внимание на различных аспектах межорганизационного конфликта.

Такие исследователи, как Г. Борнштейн, М.Г. Кочер Т. Куглер, М. Саттер, приходят к выводу, что группы более рациональны в принятии управленческих решений, в отличие от отдельных физических лиц. Другие исследователи приходят к другому выводу, в частности – что принятие решений в рамках группы может привести к контрпродуктивным результатам (например, предвзятость группы или принятие группового решения в рамках консенсуса). Таким образом, необходимо говорить о том, что особенности разрешения организационных конфликтов принципиально отличаются от разрешения межличностных конфликтов.

В обществе сформировалось мнение, что конфликт является исключительно негативным фактором существования организации, а его проявление в той или иной форме требует скорейших управленческих решений направленных на его устранение и минимизации потенциального ущерба. Современные исследователи рассматривают конфликт как с дисфункциональной, так и с функциональной точки зрения, объясняя свою позицию следующими аргументами:

– во-первых, конфликт в организационной среде может привести как к негативным, так и позитивным последствиям. В частности, конфликт может выступить катализатором изменений, позволит пересмотреть свои собственные цели и приоритеты, обеспечить принятие решений, которые ранее не могли быть приняты и пр.;

– во-вторых, уничтожение всех конфликтов на этапе их зарождения может привести к негативным последствиям.

Люди начинают саботировать друг друга вместо того, чтобы общаться между собой в процессе конфронтации; теряется энергия в попытках подорвать своих оппонентов, вместо того, чтобы направлять ее на разрешение своих конфликтов;

– в-третьих, конфликт рассматривается чаще всего как что-то неизбежное. Продукты и услуги, предоставляемые в настоящее время организациями, являются сложными и требующими расширенной командной работы, вследствие чего большое количество групп работают вместе, что предопределяет возникновение конфликтов. Кроме того, финансовое положение и экономическая мощь компании в целом может изменяться несколько раз в течение одного года. Эти изменения могут генерировать конфликты в отношении бюджетов и ресурсов, которые редко могут быть предсказаны.

Очевидно, что конфликт сам по себе не может быть положительным (конструктивным) или отрицательным (деструктивным), вследствие того, что данные возможности определяются действиями, реализуемыми на организационном уровне. В исследовании мы будем понимать конфликт как деструктивный процесс, ввиду того, что его функциональная (конструктивная) сторона проявляется лишь как результат работы организационно-управленческой системы, а не как естественный вариант его разрешения.

Понятие «организационный конфликт» ввиду его разнородности и многоаспектности на наш взгляд должно быть уточнено, так как ни одно из представленных выше определений не отражает его экономической и организационно-управленческой сущности.

Мы считаем, что под *организационным конфликтом* следует понимать состояние сознательного деструктивного поведения структурных элементов организационной системы (сотрудников организации), которые находятся во взаимодействии (прямом или косвенном). Данное поведение вызвано их асимметрией в реализации своих функциональных задач вследствие нарушения принципов, норм, целей и иных общественных, организационных и иных установок. Данное поведение подвергается коррекции и управлению со стороны систем более высокого порядка.

Конфликт неизбежно является частью организационной жизни, поскольку цели различных заинтересованных сторон, таких как руководители и сотрудники, часто несовместимы.

Таким образом, весь ход наших рассуждений позволяет нам утверждать, что организационные конфликты являются значимой и яркой характеристикой организационных отношений и сделать краткое резюме.

Организационные конфликты являются следствием деструктивного поведения сотрудников организации при их личном взаимодействии в рамках рабочего процесса, именно конкретный сотрудник и область его влияния определяют продолжительность, силу и вектор развития организационного конфликта при сложившихся организационно-управленческих условиях.

Может носить конструктивный характер только вследствие принятия определенных организационно-управленческих решений.

Стандартная модель управления организационными конфликтами описывает основные направления управленческих воздействий по предупреждению, диагностике, прогнозированию и урегулированию конфликта.

Набор факторов, связанный с двумя основными областями – личным (субъективным) и организационным (обеспечением трудового процесса) представлением действительности детерминирует основные причины возникновения организационных конфликтов.

#### *Литература:*

1. Онгори, Х. Организационный конфликт и его влияние на организационную эффективность / Х. Онгори // научный журнал Управление бизнесом. – 2009. – №3. - стр. 16-24.
2. Ассаэль, Х. Конструктивная роль межорганизационных конфликтов / Н. Ассаэль //Административная Наука. Ежеквартально. – 1969. – Том. 14 – №4 – с. 573-582.
3. Барринджер, Р. Б. Ходьба по канату: создание стоимости через Межорганизационные отношения / Б. р. Барринджера, И. С. Харрисон // Журнал менеджмента. – 2015. – Том.26. - С. 367-403.
4. Брылёва, Л.Г. Классификация организационных конфликтов в условиях современной рыночной экономики [Текст] / Л.Г. Брылёва // Управление экономическими системами: Электронный научный



- журнал. –2018. – № 5 (53). Точка доступа.  
<http://uecs.ru/marketing/item/2126-2013-05-06-08-03-25>
5. Конфликты в общественной и индивидуальной деятельности [Текст]. Точка доступа: <http://studopedia.org/index.php?vol=1&post=16128>
  6. Самбурская, М.А. Управление вовлеченностью сотрудников при внедрении всеобщего менеджмента качества [Электронный ресурс] / М.А. Самбурская // Научное сообщество студентов XXI столетия: сб. ст. по мат. XXIX междунар. студ. науч.-практ. конф. – 2015. – №2(29). – Точка доступа: [http://sibac.info/archive/economy/2\(29\).pdf](http://sibac.info/archive/economy/2(29).pdf)

**Хуриева Е.Т., Астахов Ю.В.**

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

### **МЕСТО КАДРОВОГО ПЛАНИРОВАНИЯ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ**

Планирование персонала - одна из важнейших функций управления персоналом, которая заключается в количественном, качественном, временном и пространственном определении требований к персоналу для достижения целей организации. Планирование человеческих ресурсов следует рассматривать наряду с планированием человеческих ресурсов организации и карьеры ее сотрудников.

Спрос на кадровое планирование зависит главным образом от того факта, что сотрудники с нужными знаниями и навыками не всегда доступны для компании, а уволенный персонал не всегда может эффективно использоваться компанией. Таким образом, кадровое планирование включает два аспекта:

- 1) Разработать меры по привлечению в компанию специалистов с необходимой квалификацией;
- 2) Сформулировать меры по развитию, поддержанию, использованию и высвобождению персонала.

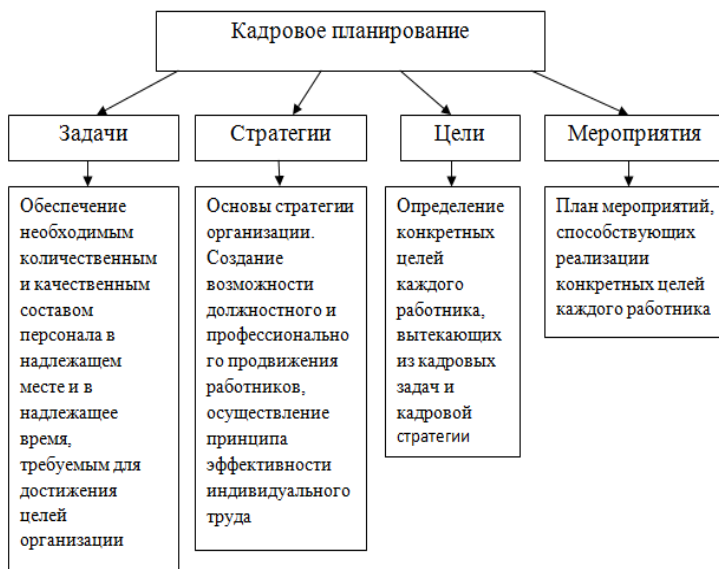
Планирование персонала должно создавать условия для повышения производительности и удовлетворенности работой. Людей привлекают рабочие места, создающие условия для развития и получения стабильного дохода. Таким образом, одна

из задач кадрового планирования - учитывать интересы всех сотрудников.[2]

Планирование персонала должно отвечать на следующие вопросы:

- Сколько сотрудников необходимо, какой квалификации, когда и где?
- Как мы можем привлечь необходимый персонал и сократить ненужный персонал, не нанося социального ущерба?
- Как лучше всего распределить задачи в соответствии с навыками сотрудников?
- Как обеспечить развитие персонала для выполнения новых квалифицированных задач в соответствии с производственными требованиями и сохранения их знаний?
- Сколько будет стоить запланированная работа с человеческими ресурсами?

Кадровое планирование реализуется посредством осуществления целого комплекса взаимосвязанных мероприятий, объединенных в оперативном плане работы с персоналом. Его основную структуру можно представить в виде схемы:



Планирование специалистов имеет множество аспектов. Прежде всего, необходимо выделить стратегический и оперативный планы. Для каждой подсистемы всей системы управления человеческими ресурсами каждый тип имеет свои цели и виды деятельности.[4]

В стратегическом планировании речь идет о долгосрочном планировании, ориентированном на проблемы от 3 до 10 лет. Это во многом зависит от экономического, технологического и социального развития. Своевременное выявление важнейших тенденций и их качественная оценка - фундаментальные задачи стратегического планирования. Следует учитывать политику организации и долгосрочные производственные планы.

Тактический план касается среднесрочного переноса кадровых стратегий на ближайшие 1-3 года. Кадровые планы обычно разрабатываются и реализуются менеджерами среднего звена (например, менеджерами по персоналу) в соответствии с руководящими принципами организации. В тактическом плане, по сравнению со стратегией, детали кадровых мероприятий гораздо более детализированы.

Проблемно-ориентированный стратегический план должен быть обобщен и включен в подробный краткосрочный оперативный план, а параметры частных краткосрочных, среднесрочных и долгосрочных планов должны каждый раз корректироваться с учетом этого. Новая информация в будущем. Эта способность адаптироваться к альтернативным ситуациям известна как гибкость или гибкое планирование. Это важный критерий качества планировки.

Первая проблема любого плана (особенно долгосрочного) заключается в том, что в исходной ситуации есть пробелы в информации и неточности. Планы связаны с прогнозами. Прогнозы более или менее надежно предсказывают определенные события, которые произойдут при определенных обстоятельствах в будущем, в то время как планы предусматривают, какие действия должны быть предприняты для достижения определенных результатов, которые ожидаются в будущем. Прогнозы обычно являются основой планирования.

Вторая проблема возникает из-за особых трудностей кадрового планирования. Это связано с тем, что многие показатели планирования трудно (если не невозможно)

определить количественно. Следовательно, наиболее важные факторы изменения нельзя точно учесть в процессе разработки частного плана.[3]

В кадровом планировании необходимо собрать большой объем данных, передать данные, ввести в компьютер, обработать и оценить. Эту задачу обычно можно решить только с помощью кадровой информационной системы. Использование личных данных создает проблемы с защитой данных. В данном случае речь идет о защите от злоупотреблений, если используется информация о субъекте данных. Защита данных означает, какую информацию о людях следует защищать, что следует защищать и как следует защищать эти данные.

Планирование персонала основывается не только на информации о рабочем месте и людях, но и на общей экономической информации.

Без присмотра план работы не может быть успешным. В то же время не следует путать контроль с людьми контролирующей организации. Этот контроль не следует интерпретировать как недоверие к сотрудникам. Контроль как функция управления всегда ориентирован на выполнение конкретных задач и является важной частью процесса принятия решений целевым лицом.

Для предприятий основная задача планирования человеческих ресурсов состоит не в том, чтобы иметь необходимый уровень персонала в любое время, а в том, что развитие персонала должно идти рука об руку с усложнением условий труда и развитием технологий. Кадровый план отражается в действиях кадровой политики, предпринятых для реализации стратегии.

#### *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. Базарова Т.Ю., Еремина Б.Л. Управление персоналом - М.: Юнити-Дана, 2018.- 563 с.
3. Моргунов, Е.Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение: Учебник для академического бакалавриата / Е.Б. Моргунов. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 424 с.

4. Юкаева В. С. Управленческие решения: учебное пособие. – 3-е изд. – М.: Знание, 2017. – 326 с.

**УДК 656.078.89**

**Цапкова М.С., Дубино Н.В., Солодовников Д.Н.**

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

## **РОЛЬ ИННОВАЦИОННОГО МАРКЕТИНГА В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ АВТОСЕРВИСНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ**

Процессы управления, разработки и обоснования инновационной деятельности находятся в центре внимания мировой экономической науки, постоянном поиске новых и совершенствовании существующих способов экономического развития. В условиях ускорения процессов глобализации особую актуальность приобретает проблема повышения конкурентоспособности автосервисных предприятий на основе инноваций. Инновационная деятельность как симбиоз творческого, производственного и коммерческого аспектов функционирования автосервисных предприятий, обязана быть научно обоснована для обеспечения заданного экономического эффекта от ее применения. Главным атрибутом такого обоснования выступает инновационный маркетинг.

Инновация (нововведение) – конечный результат инновационной деятельности, получивший реализацию в виде нового или усовершенствованного продукта, реализуемого на рынке, нового или усовершенствованного технологического процесса, используемого в практической деятельности»[1].

Инновационный маркетинг представляет большую ориентированность на рынок. Он связан не только с продвижением на рынок готовых инноваций, но и управление процессом их создания с учетом требований рынка. Данное понятие немного шире и включает разработку стратегии и тактики проведения инновационных процессов с использованием комплекса маркетинга-микс. Можно выделить следующие отличительные черты инновационного маркетинга в сфере автомобильного сервиса:

1) стратегическая ориентированность на поиск и удовлетворение новых потребностей предполагает, что

инновационный маркетинг применяется не только на «выходе», но и на «входе» управления инновационной деятельностью;

2) организация и управление инновационной деятельностью автосервисного предприятия осуществляется через призму взаимодействия с рынком, что предполагает использование сетевой теории и изучения современных форм отношений на инновационном рынке;

3) предметом исследования услуг на рынке выступает не готовые услуги, а идея, что обуславливает использование методов использования и оценки интеллектуальной собственности;

4) контроль за разработкой инновационного проекта и его внедрения на предприятие; комплексный подход к внедрению инновационного политика (начиная от разработки продукта, услуги до послепродажного обслуживания клиентов) [3].

Таким образом, целью инновационного маркетинга можно назвать формирование и реализация инновационной стратегии деятельности автосервисного предприятия, предполагающей повышение ее конкурентоспособности, повышение качества услуги и ориентацию на потребителя.

Задачами инновационного маркетинга являются:

1) определение критериев выбора направлений инновационной деятельности;

2) поиск перспектив направлений инновационной деятельности и подготовка к размещению на рынке нового товара или услуги;

3) анализ внутреннего потенциала и внешней среды организации при формировании инновационной стратегии;

4) оптимизация затрат на разработку и внедрение в производство нового товара или услуги;

5) планирование и прогнозирование инновационной деятельности;

6) организация, управление и контроль за реализацией инновационной стратегии.

Инновационный маркетинг имеет следующие основные функции (табл. 1)

Таблица 1.

**Основные функции инновационного маркетинга**

Функция	Содержание
Маркетинговые исследования	Исследование инновационных процессов внешней среды и внутреннего инновационного потенциала
Планирование политики инноваций	Разработка инновационной продукции, мероприятий, разработка структуры
Распределение и сбыт	Формирование и определение структуры сетей сбыта
Продвижение	Разработка политики в области рекламы на разных этапах инновационного проекта
Ценообразование	Прогнозирование цен на новую продукцию, разработка ценовых стратегий

При формировании концепции современной инновационной маркетинговой деятельности автосервисного предприятия следует учитывать следующие группы факторов:

- тенденции развития спроса и с учетом влияния внешней маркетинговой среды (рыночный спрос, запросы потребителей и т.д.);

- состояние и особенности конкурентной борьбы на рынке автосервисных услуг, изучение фирм-конкурентов и направления их деятельности;

- управленческие ресурсы и возможности предприятия, его сильные стороны в конкурентной борьбе;

- основные направления развития автосервисного предприятия, его глобальные цели и тактические задачи.

Из этого можно сделать вывод, что концепция маркетинга основана на сегментации, дифференциации и позиционировании. Она направлена на поиск конкурентного преимущества предприятия на рынке автосервисных услуг и разработку такого комплекса маркетинга, который бы позволил его реализовать.

Целесообразно выделить следующие признаки автосервисного инновационного предприятия:

- предлагает новые услуги или их совершенствует;
- использует в своей деятельности передовые технологии и новые технические решения, которые играют заметную роль в производственном процессе и обеспечивают его новую положительное качество (производительность, экономичность, снижение брака в работе, экологическую безопасность и т.д.);
- располагает квалифицированными кадрами, позволяющими поддерживать инновационный уровень выпуска автосервисных услуг. Ведет их постоянную переподготовку и повышение квалификации;
- является финансово-состоятельным, способным тратить собственные средства и иметь необходимое обеспечение, чтобы привлекать заемные ресурсы для инновационной деятельности.

Следует отметить, что инновационный маркетинг уделяет большое внимание лояльности и удовлетворенности заказчиков. Лояльность клиентов можно охарактеризовать как вероятность, с которой потребитель готов принимать неудовлетворяющие его условия ввиду с многолетним опытом работы с этой организацией.

Удовлетворенность организации к клиенту можно охарактеризовать, как фактор, когда помимо решения какой-либо несущей проблемы покупатель получает добавочную ценность от взаимодействия с компанией.

Из этого видно, что оценка потребителями во многом зависит от множества параметров, только комплексное измерение всех факторов дает полную картину удовлетворенности и лояльности клиента

Предприятия автосервиса, которые активизируют меры инновационного маркетинга, имеют возможность конкурировать на рынке услуг, повышают лояльность и удовлетворённость заказчиков.

Эффективное внедрение маркетинговых инноваций помогает получать конкурентное преимущество за счет инноваций - используя как новые технологии, так и способы работы, но как только преимущества получены, их содержание становится возможным только благодаря постоянным улучшениям, то есть - постоянным инновациям[4].



Преимущество и надежность автосервисных услуг, зависит от грамотного составления маркетинговых мер и квалифицированных специалистов, и ряда других факторов.

Инновационный маркетинг должен применяться в области персонала, услуг предоставляемые автосервисом, ценообразованию и расширять сети развития автосервисных услуг. В данных областях, инновационный маркетинг способствует развитию и улучшению качества автосервисных услуг (рис. 1).

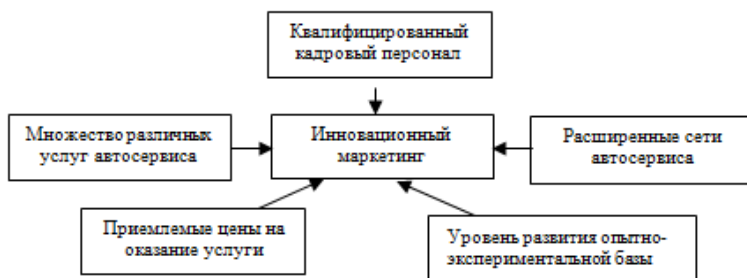


Рис. 1. Факторы инновационного маркетинга

Все факторы автосервисного предприятия необходимо подвергать воздействию инновационного маркетинга, так как от них зависит конкурентоспособность автосервиса, проведение качественной услуги, лояльность к потребителям.

Инновационные технологии (маркетинг) в автосервисе предполагают улучшение управленческого элемента и механизмов принятия инновационных решений в зависимости от целей. Принципы инновационного маркетинга указаны в таблице 2.

Таблица 2

**Принципы инновационного маркетинга**

Принцип инновационного маркетинга	Основа принципа
Достижение поставленной цели	Экономическое развитие автосервиса с помощью инноваций маркетинга
Совершенствование управления инновационных проектов	Выявление в потребности инновации и ее осуществление
Этапы инновационного маркетинга в автосервисе	Разделение функций и стадий управления инновационным маркетингом
Ресурсы	Необходимые ресурсы для реализации инновационного маркетинга

Принимая во внимание вышеперечисленные критерии, можно выделить определенные характеристики, а именно то, что ключевые навыки должны быть развиты при реализации инновационной маркетинговой стратегии в компании автосервиса, которые трудно достичь конкурентам, исходя из взаимодействия элементов человеческого и организационного потенциала и обеспечения эффективной работы компании, и повышении популярности компании на рынке за счет формирования устойчивых конкурентных преимуществ.

Итак, инновационный маркетинг в условиях его применения - это определенный тип хозяйственной деятельности, направленный на оптимизацию и контроль за инновационной и производственно-сбытовой деятельностью автосервисных предприятий.

Инновационный маркетинг – это внедрение новых, соответствующее современному времени требований и методов, направленных для получения наилучшего результата и эффективности.

Следует отметить, что инновационный маркетинг невозможен без применения профессионализма и творческого подхода. Инновация, как и в других сферах деятельности – это управляемый процесс, требующих своих законов, правил и норм. Повышение инновационного уровня автосервисного

предприятия, может способствовать более активное применение маркетинговых инноваций. Благодаря инновационному маркетингу можно повысить уровень инновационности на различных предприятиях, поскольку любое новшество нуждается в продвижении и коммерческом успехе.

### *Литература:*

1. Морозова Н.И. Инновационный маркетинг в деятельности предприятия / Инноватика и проблемы инновационного развития. 2019. №3. С. 150-157.
2. Овчинников Ю.Е. Интеллектуальное управление бизнес-процессами в промышленности / Особенности управления маркетингом в транспортной компании. 2020. №1. С. 202-205.
3. Дубино Н.В. Маркетинговое сопровождение инновационного проекта промышленного предприятия / Н.В. Дубино, А.В. Медведева //Белгородский экономический вестник. 2017. №2(86). С. 35-41.
4. Богомолова И.С. Инновационный маркетинг [Электронный ресурс]. URL: [http://www.aup.ru/books/m1518/3\\_2.htm](http://www.aup.ru/books/m1518/3_2.htm)

**Целюгина Т.В.**

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

**Авилова Ж.Н.**

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

## **ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ И СТРАТЕГИЧЕСКОЕ МЫШЛЕНИЕ РУКОВОДИТЕЛЯ: УПРАВЛЕНИЕ В УСЛОВИЯХ ИМПЛЕМЕНТАЦИИ ВОЗМОЖНОСТЕЙ VUCA ЭКОНОМИКИ**

*Аннотация.* В статье обосновывается мысль о том, что российский бизнес сегодня отчетливо осознает, что именно качество управленческого мышления обуславливает эффективность процесса управления, а он в свою очередь, определяет результативность управленческих решений, следовательно, одной из главных задач является развитие эмоционального интеллекта управленца. Автор приходит к выводу, что знание о причинах возникновения эмоций позволит руководителю своевременно составлять для себя и своей команды логически-психологические модели управленческой

деятельности, а ясность в понимании условий и факторов возникновения эмоций поможет минимизируя риски, быстрее выбирать индивидуальные инструменты и методы для принятия качественных управленческих решений.

*Ключевые слова:* эмоциональный интеллект, эмоциональный самоменеджмент, стратегическое мышление, внутриорганизационные коммуникации, управленческие решения

**Введение.** Коммерциализация, глобализация, стремительный экономический рост предприятий, создаются новые отрасли и модернизируются старые, VUCA среда. Итог - предприятия не успевают реагировать на поток реформ и не справляются с неожиданностями со стороны конкурентов, правительства, научно-технического прогресса. Чтобы эффективно включаться в быстроменяющиеся условия, необходимо учиться принимать управленческие решения, связанные и с долгосрочным, стратегическим планированием, и с своевременной реакцией на быстрые и неожиданные изменения в окружении организации. Необходимо отличать специфику человеческих ресурсов от других ресурсов организации – информационных, финансовых, материальных. Специфика состоит в том, что люди наделены интеллектом и эмоциями, следовательно, их реакции на внешнее воздействие не механические, а эмоционально осмысленные. Руководителям необходимо успевать реагировать на растущие темпы бизнес-процессов и расширяющиеся потоки информации, при этом, не разрушая свою нервную систему и использовать эмоции в роли «помощников», которые могут натолкнуть сделать лучший выбор [1]. Руководителю в сложившихся сложных социально-экономических отношениях необходимо осознать полезность овладения техниками (инструментами) эмоционального самоменеджмента, стратегического мышления и коучинга.

Процесс принятия управленческих hr-решений можно рассматривать, с одной стороны, как анализ активного творческого мышления, с другой стороны, исследование организационной деятельности субъекта управления по выработке и принятию решения. Это социальный акт, который осуществляется в форме сознательной, целенаправленной регулярной деятельности субъекта управления и включающий в себя определенные этапы и процедуры, которые направлены на достижение оптимального состояния и развитие объекта

управления. Эффективность управленческой деятельности, а значит управленческого решения, определяется установлением рационального соотношения между всеми операциями по разработке, принятию и реализации решений, порядка и степени, последовательности использования конкретных методов, приемов, процедур подготовки и принятия управленческого решения. Принимая управленческие hr-решения, руководители соблюдают четко-структурированный алгоритм, хотя сами отмечают, что многие этапы прорабатываются недостаточно эффективно и хаотично. Алгоритм состоит из следующих основных стадий: сбор и обработка необходимой информации; диагностика проблемы и формулирование задач; формирование управленческой цели; определение критериев решения; разработка альтернативных вариантов решения; анализ вариантов решения; выбор единственного решения; принятие решения; определение этапов и сроков; исполнителей принятого решения; доведение принятой информации до исполнителей; обеспечение работ по его выполнению; исполнение решения; контроль за исполнимостью решений; оценка последствий и результатов реализованного решения.

**Организация исследования.** Эмоциональный самоменеджмент – управление своими эмоциональными ресурсами с целью повышения всей деятельности руководителя. Кроме того, общий интеллект руководителя, как и любого другого человека, стабилизируется со временем, а эмоциональный интеллект растет на протяжении всей жизни человека. Отметим, что руководство, на наш взгляд – это и совокупность рационального и эмоционального лидерства, подтвержденного высоким эмоциональным интеллектом. Эмоциональный интеллект – это умение воспринимать свои и чужие эмоции как ценные сигналы, управлять эмоциональными потоками для повышения собственной эффективности и эффективности организации в целом. Руководитель с высоким эмоциональным интеллектом всегда задействует всевозможные ресурсы организации, в том числе и скрытые, при этом добиваясь максимальных результатов [2].

Понятие «эмоциональный интеллект» впервые в научную терминологию ввели П. Саловей из Йельского университета и Дж. Майер из Нью-Гемпширского университета, работавшие вместе над статьей «Эмоциональный интеллект». Авторы

считают, что эмоции – это основной враг интеллекта, а разум не воспринимается больше как идеальная субстанция, так как эмоции сильно воздействуют на разум. Они отмечают, что эмоциональный интеллект – это четко определяемая и измеряемая способность, близкая к традиционным аспектам интеллекта [3].

В данном контексте под традиционным интеллектом понимается умение личности использовать информацию, полученную путем наблюдения, языка и пространственных отношений для продуктивного размышления. А эмоциональный интеллект, в свою очередь – это умение человека распознавать и интерпретировать эмоции и эффективно использовать их для оптимального рассуждения и решения проблем. Следовательно, эмоциональный и традиционный интеллекты достаточно похожи, разница заключается лишь в том, что поступающей информацией являются эмоции и настроение.

Эмоциональный интеллект следует отличать от обычных эмоций человека. Эмоциональный человек – тот, кто очень сильно воспринимает окружающий его мир. Человек с высоким эмоциональным интеллектом – тот, кто может распознавать и грамотно использовать воспринимаемые эмоции.

Исследования последних лет показали, что эмоции и наше настроение непосредственно влияют на личные отношения, ход мыслей, планы и принятие управленческих решений. Самое важное, что вопреки сложившемуся мнению, эмоции не вредят, а выступают в роли помощников, которые способствуют правильному выбору решений. Необходимо лишь научиться правильно их применять.

С некоторой долей условности, выделим три группы эмоций, влияющих на разработку и принятие управленческих решений:

1. Эмоции, негативно влияющие на эффективность управленческих решений;
2. Эмоции, обладающие как негативными, так и позитивными влияниями на управленческие решения;
3. Эмоции, позитивно влияющие на эффективность управленческих решений (рис. 1).

Первая группа эмоций представлена эмоциями, которые снижают эффективность деятельности. Для руководителей важно уметь различать их в структуре собственной эмоциональной сферы и ограничивать их разрушающее

воздействие на профессиональную деятельность. Полностью исключить данные эмоции невозможно, но возможно своевременно регулировать их интенсивность, благодаря развитию и использованию собственного эмоционального интеллекта.

Вторая группа эмоций в зависимости от различных факторов может как повышать, так и понижать эффективность деятельности. Если руководителю удастся направить данную эмоцию на решение задач, то это способствует продвижению к цели, а если же нет, то это является преградой к достижению поставленных целей. Умение управлять эмоциями напрямую зависит от уровня развития эмоционального интеллекта.

Третья группа эмоций исключительно положительно влияет на эффективное достижение управленческих решений. Данные эмоции играют позитивную роль при взаимодействии с рабочим коллективом, с партнерами компании, с клиентами, заказчиками.

Негативные эмоции	Ужас	Позитивные/негативные эмоции	Безмятежность	Позитивные эмоции	Принятие
	Горе		Досада		Доверие
	Отвращение		Тревога		Ожидание
	Настороженность		Неудовольствие		Радость
	Печаль		Страх		Удивление
	Стыд		Злость		Интерес
	Грусть		Изумление		Восхищение
	Скука		Восторг		
	Смущение		Вина		
	Недоумение		Гнев		

Рис. 1. Эмоции, влияющие на принятия управленческих решений

Современные исследования данной проблематики показывают, что не интеллектуальные способности и узкопрофессиональная компетентность, а эмоциональный интеллект руководителей и управленцев определяет почти 85% успеха управления [4]. Но эмоции руководителей не всегда возникают спонтанно или иррационально. Как правило, они возникают в соответствии с восприятием своего положения в организации, в результате взаимоотношения с клиентами, поставщиками или коллегами, а также под влиянием организационных процессов. Следовательно, знание о причинах

возникновения эмоций позволит руководителю составить для себя логически-психологическую модель своей деятельности. Ясность в понимании причин возникновения тех или иных эмоций поможет руководителю гораздо увереннее и быстрее выбирать индивидуальные инструменты и методы для управления [8-12].

Авторами проведено пилотажное исследование с целью определения причин возникновения эмоций в тех или иных ситуациях, в которых наиболее часто применяется эмоциональный интеллект сотрудников инженерно-технических работ в организациях промышленной отрасли Белгородской области. **Инженерно-технический работник** – это работник, имеющий высшее или среднее инженерно-техническое образование, и осуществляющий взаимодействие с клиентами организации, разработку и внедрение процессов и режимов производства, установку порядка работ и последовательности выполнения трудовых операций, определение основных методов контроля качества, ведение технической документации, создание технологии или их внедрение, обслуживание имеющихся производственных линий, настройка их на выпуск той или иной продукции, ликвидация возникающих сбоев в работе, а также взаимодействие с подчиненными и коллегами, обучение сотрудников необходимыми навыками и умениями, присущими каждому инженерно-техническому работнику [5].

Каждому сотруднику был предложен эмоционально-психологический опросник, специально разработанный для управленцев и специалистов высшего звена, в основу которого входили элементы гуманистической психологии, регуляции эмоциональной сферы личности, психологические установки, ситуативное лидерство при работе с командой, аналитические теории эмоций.

Результаты исследования позволили выявить основные сферы, в которых наиболее часто проявляются эмоции инженерно-технического персонала, а, следовательно, те сферы, которым необходимо уделять достаточно большое количество внимания для повышения эффективной деятельности сотрудников при принятии своевременных управленческих решений, и, компании в целом (табл. 1).



Таблица 1

Сферы проявления эмоций в процессе трудовой  
деятельности

№	Сфера проявления эмоций	% сотрудников
1	Взаимодействие с заказчиками и клиентами	84
2	Взаимодействие с коллегами	92
3	Взаимодействие с подчиненными и руководством	90
4	Выполнение рабочего процесса	88

Взаимодействие с заказчиками и клиентами (84%) – данные процессы показывают лицо компании, в соответствии с чем имеют ключевую важность с точки зрения экономического развития организации. Как правило, при работе с заказчиками и клиентами основной проблемной областью является именно эмоциональная сфера. Причины эмоциональных проблем могут иметь разную природу и причины возникновения. При этом важно понимать, что руководитель, который находится в состоянии стресса, сильного раздражения или конфликта с окружающими не способен продуктивно работать с клиентами и заказчиками. Следствием этого является то, что последние могут оставлять негативные отзывы в сети, делиться отрицательным опытом с близкими, создавая тем самым негативное информационное поле вокруг организации. В итоге бренд организации может потерять свою эффективность и руководству необходимо будет вкладывать огромные средства на восстановление «доброе имя». Из этого следует, что намного дешевле будет развить руководителю эмоциональный интеллект, чем платить необоснованные расходы.

Взаимодействия с коллегами (92%) предполагает не только информационные коммуникации, но и эмоциональные коммуникационные связи. Эффективное взаимодействие с коллегами в рамках своего подразделения, а также за его пределами определяет качество реализации профессиональной деятельности. В любой группе ситуационно возникают конфликты, которые приводят к снижению эффективности всей группы. Конфликты между сотрудниками являются следствием нарушения эмоционального поля группы. Следовательно, в данной сфере так же необходим высокий эмоциональный интеллект руководителей.

Взаимодействие между подчиненными и руководством (90%) – данная сфера охватывает всю вертикаль управления в организации и призвана выявить и, если это необходимо, наладить гармонию в отношениях между руководителями и подчиненными. Эмоции в данной сфере имеют немаловажное значение, так как, они позволяют определять реальные отношения, складывающиеся в организационной и корпоративной культуре предприятия. Чем выше эмоциональный интеллект руководителей, тем благополучнее складывается взаимодействие с подчиненными организации.

Эмоции, возникающие при выполнении руководителем рабочего процесса (88%) играют далеко не последнюю роль в достижении целей всей организации. Как правило, руководители с низким эмоциональным интеллектом не всегда осознают собственные эмоции в процессе трудовой деятельности и только руководитель с высоким эмоциональным интеллектом способен объективно установить насколько качественно он справляется со своими обязанностями.

Выделим основные факторы и условия, определяющие эффективность hr-решений.

1. Управленческая ситуация. Высокий уровень компетенций и эмоционального интеллекта руководителей, подтверждающий их квалификацию, который позволяет разрабатывать, принимать и реализовывать управленческие hr-решения с большой степенью эффективности.

2. Организационная среда бюджетной структуры. Внутриорганизационная степень единства мнений руководителей и работников, которые одинаково воспринимают организационную ситуацию.

3. Эффективность работы системы управления в целом – главное условие разработки и принятия и реализации эффективных управленческих решений.

4. Особенности субъектов управления. У руководителей преобладает аналитический стиль принятия управленческих решений и высокая степень коммуникабельности. Кроме психологических особенностей отметим высокую квалификацию в сфере экономики и управления и большой опыт руководящей деятельности.

5. Соответствие принимаемых управленческих решений стратегии организации.

Процесс управления определяется и зависит от множества факторов различной природы. Действующие факторы необходимо постоянно и комплексно учитывать. Поэтому, целесообразно сделать вывод, что наиболее эффективный путь исследования процесса принятия управленческих hr-решений лежит через системный анализ. Если существующая задача представляет собой изучение разнообразных факторов, то процесс принятия управленческих решений, возможно, осуществить только при творческом сочетании эмпирических и теоретических методов исследования. Для эффективного осуществления процесса принятия управленческого hr-решения необходимо учитывать факторы, которые обуславливают этот процесс. Такими факторами являются управленческая ситуация, организационная среда управляемой компании и собственно особенности субъекта управления. Изучение факторов, определяющих эффективность процесса принятия управленческих решений, невозможно без изучения их качественной и количественной определенности. Поэтому, чтобы повысить качество принимаемых hr-решений необходимо иметь конкретные показатели и соответствующие знания. Следовательно, чтобы получить конкретную информацию необходимо проводить социологические исследования, позволяющие выделить социальные условия и факторы, обуславливающие процесс принятия управленческих решений. Применение системного анализа в процедуре исследования процесса принятия управленческих решений способствует рассмотрению процесса как структурно-организационного. А применение методов системного анализа позволяет получить параметры исследуемого процесса, выделить четкий алгоритм, по которому необходимо принимать решения, а, следовательно, и контролировать процесс принятия управленческих решений. Это дает возможность разрабатывать практические рекомендации по оптимизации управленческой деятельности организации. Получать объективную информацию об организационной среде, что дает возможность руководителям бюджетных организаций совершенствовать кадровый менеджмент, а также разрабатывать практические рекомендации по улучшению стратегической и проектной деятельности этих коллективов. Когда руководитель имеет объективную информацию о проблемных ситуациях в организации, о взаимосвязях и взаимообусловленности проблем

и процесса принятия управленческих решений, он имеет возможность качественно и оперативно отреагировать на возникшую ситуацию.

Получаемая информация о социально-психологических качествах субъекта управления, позволяет целенаправленно создавать оптимальные условия для развития способностей и творческой, инновационной активности персонала. Эта информация способствует разработке рекомендаций по совершенствованию стиля работы и принятия управленческих решений конкретных субъектов управления. Изучение взаимосвязи социально-психологических качеств и процесса принятия решения, позволяет осуществлять работы по оптимизации процесса принятия решений на любом этапе.

Знание причинно-следственной обусловленности процесса принятия решений от организационной среды и проблем организации и социально-психологических характеристик руководителя позволяет определить:

- а) конкретные пути и условия, которые повысят эффективность процесса принятия управленческих решений;
- б) конкретные механизмы и методы, повышающие качество и надежность прогнозирования, а также оптимизацию процесса принятия управленческого решения.

В рамках исследования, в качестве основного инструмента повышения эффективности hr-решений, предлагаем апробацию *методов управления по целям* (MBO, Management by Objectives – Система управления по целям, BSC, Balanced Scorecard – Система сбалансированных показателей; KPI, Key Performance Indicator – ключевые показатели эффективности деятельности), с установлением основных индикаторов эффективности работы организации, которые будут способствовать [6]:

1) увеличению согласованности целей и предупреждению дублирования, имитации управленческих функций. Четкое планирование индикаторов эффективности, облегчит процесс планирования, реализации, контроля и анализа полученных результатов. Становится видно «к чему стремится организация, куда ей идти»;

2) четкому разграничению полномочий и зон ответственности между специалистами организации, что дает равномерно распределять нагрузку и контролировать деятельность;

3) совершенствованию квалификации управленцев в области планирования, прогнозирования, минимизации рисков, организационных патологий;

4) налаживанию обратной связи с сотрудниками, что обеспечит своевременное решение кадровых и управленческих проблем.

**Вывод.** На наш взгляд, эмоциональный интеллект, с одной стороны, понимается как сложная методологическая область, а с другой – это неотъемлемая часть личности. Человек с рождения обладает данной способностью, но не всегда умеет правильно реализовать ее в жизни. Граница между малоэффективным руководителем и настоящим лидером в данном контексте пролегает именно в области осознания собственного эмоционального интеллекта как важнейшей части общего интеллекта. Руководителям необходимо постоянно повышать свой уровень эмоционального интеллекта, чтобы на практике решать встречающиеся проблемы и препятствия на протяжении всей профессиональной деятельности в организации.

Обоснуем аспекты высокой управляемости и возможности технологий управления по целям в условиях повышения эффективности процессов принятия управленческих hr-решений.

1. Максимальная степень охвата «разумным» контролем управляемой подсистемы, минимальная автономия управляемой подсистемы. Возможности: например, выявление циклических задач для каждой должности – повышение плановости, уменьшение авральности в работе. Вектор на внедрение технологий бережливого производства [7] и укрепление проектного управления.

2. Высокое качество работы «дерева целей», адресная мотивация персонала на достижение целей и согласованность действий. Возможности: например, реализация целей в соответствии с платформой smart-критериев. Своевременность постановки целей, обеспечиваемая регулярностью ежемесячных процедур их выявления, согласования и утверждения. Введение «приоритетов» задачам, с влиянием при их недостаточном достижении: на результативность, на рейтинг сотрудника, на его зарплату. Повышение по карьерной лестнице наиболее результативных сотрудников, увольнение нерезультативных.

*Литература:*

1. Изард К. Эмоции человека. – СПб.: Питер, 2012.
2. Шифрин М.Б. Стратегический менеджмент. Краткий курс. – СПб.: Питер, 2013.
3. Гозман Л.Я. Психология эмоциональных отношений. – М.: Издательство МГУ, 2012.
4. Абульханова – Славская К.А. Стратегия жизни. – М.: Мысль, 2011.
5. Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка. – М.: Русский язык, 2011. – С. 301.
6. Целютина Т.В. HR-менеджмент в условиях геополитической турбулентности: инновационные способы формирования и поиск новых возможностей развития: монография / Л.А. Третьякова, Т.В. Целютина, Ж.Н. Авилова, Ю.В. Астахов, Л.А. Минаева, Л.И. Проняева, Ю.О. Шаврина. - Белгород: ООО «ЭПИЦЕНТР», 2016. – 184 с.
7. Целютина Т.В. Управление развитием персонала в условиях бережливого производства: 13 шагов от старта проекта до формирования Leap-культуры // В сборнике: Проектная и бережливая синергия как фактор повышения производительности труда (образование). Сборник материалов форума. Под научной редакцией Л.А. Зимаковой. 2018. С. 55-61.
8. Авилова, Ж. Н. Управленческий консалтинг: учебное пособие / Ж. Н. Авилова, Т. В. Целютина, В.Ш. Гузаиров – Белгород: Изд-во БГТУ, 2016. – 180 с.
9. Avilova Z.N., Gulei I.A., Shavyrina I.V. Formation of the customer-centric organizational culture of the university as a factor of effective social and economic development of the region // Mediterranean Journal of Social Sciences. 2015. Т.6. № 3. С.207-216.
10. Авилова Ж.Н. Система кадрового обеспечения инновационного развития экономики региона. Всероссийский журнал научных публикаций. 2011. С. 49.
11. Парфенова Е.Н. К вопросу о современных мотивационных рычагах воздействия на персонал организации // Е.Н. Парфенова, Ж.Н. Авилова, И.И. Ледовская // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. 2019. № 4 (77). С. 234-246.

12. Герасименко О.А. Ключевые бизнес-компетенции как экономическая категория[Текст] / О.А. Герасименко, Ж.Н. Авилова // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. 2016. № 6. С. 273-277.

**Цыганкова Т.А., Несмиян А.А.**

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

**КОНЦЕПЦИЯ «БЕРЕЖЛИВОГО ПРОИЗВОДСТВА + ШЕСТЬ СИГМ», РОЛЬ И МЕСТО ЛОГИСТИКИ В РЕАЛИЗАЦИИ ДАННОЙ КОНЦЕПЦИИ**

Первый опыт применения Lean Six Sigma (концепции «бережливого производства + шесть сигм») был описан в 2001 году, а уже к 2003 году вышел ряд книг с подробным описанием теории, практики и преимуществ применения Lean Six Sigma. Концепция Lean Six Sigma вобрала в себя лучшее, что позволяет предприятиям достичь наибольших экономических результатов в наименьшие сроки. Концепция Lean Six Sigma имеет широкую область применения и может быть использована любыми предприятиями, независимо от размера и сферы деятельности.

Концепция бережливого производства и шести сигм позволяет максимизировать акционерную стоимость путем достижения наивысших темпов совершенствования в области удовлетворения клиентов, издержек, качества, скорости процесса и величины инвестиционного капитала.

*Объединение методов необходимо, так как:*

- бережливое производство не может добиться статистического управления процессами
- шесть сигм самостоятельно не могут значительно увеличить скорость процесса или уменьшить потребность в инвестициях.

*Принцип методики «бережливое производство + шесть сигм»:* деятельность, в результате которой возникают вопросы, критичные для качества, с точки зрения клиента, и самые большие временные задержки в процессе, представляют собой огромную возможность для совершенствования в области затрат, качества, капитала и времени выполнения заказа. Большая часть материалов в производственном процессе проводит 95% всего времени в ожидании добавления ценности

или в виде запасов готовой продукции. То есть уменьшив время ожидания на 80%, можно сократить накладные производственные расходы и затраты на качество на 20%, а кроме того, получить выгоду от пропорционального ускорения времени поставки и сокращения запасов.

Эти закономерности верны для всех процессов, а не только для производства.

В силу замедленности процессов возникают дополнительные затраты, связанные с хранением, проверкой запасов, проведением акций и распродаж и так далее. Это приводит к появлению дополнительного персонала, а также к возникновению *невидимого предприятия*. Оно потребляет материальные и человеческие ресурсы, но не производит для организации дополнительной прибыли. Данные затраты скрыты в накладных расходах, издержках плохого качества (из-за длительных сроков изготовления и вариабельности), их труднее выявить и искючить, чем прямые.

Его затраты скрыты в накладных производственных расходах и затратах на плохое качество, которые, как правило, в два-четыре раза превышают прямые затраты труда и *вызваны* длительным сроком выполнения заказов и вариабельностью. Мощное средство *снижения затрат* — сокращение *времени выполнения заказа*. Кроме того, более короткое время выполнения заказа часто позволяет добиться роста валового дохода, поскольку клиенты заключают больше сделок с поставщиком, который быстрее реагирует на их запросы.

Помимо такого эффекта применения метода «бережливое производство + шесть сигм» существует множество путей, которыми «бережливое производство + шесть сигм» может способствовать повышению акционерной стоимости. Например, в табл. 1.1 показано, какие выгоды может получить упомянутый нами поставщик деталей первого уровня.

1. Помимо такого эффекта применения метода «бережливое производство + шесть сигм» существует множество путей, которыми «бережливое производство + шесть сигм» может способствовать повышению акционерной стоимости.

**Концепция применима** как в производстве, так и в сфере услуг. Она может использоваться как при позаказном выполнении работ, так и в массовом производстве. Составляющая «Шесть сигм» позволяет получить и



проанализировать статистические данные о бизнес-процессах, а бережливое производство избавляет от узких мест, уменьшает запасы и неопределенности в цепи создания готового продукта или услуги.

Конкретными примерами могут стать показатели результативности внедрения концепций бережливого производства и «Шести сигм» в отдельности, так как примеров их общего внедрения пока недостаточно:

#### **Типичные результаты внедрения концепции бережливого производства:**

- Модернизация производственной системы компании;
- Внутренняя команда специалистов по бережливому производству, готовая к самостоятельной работе;
- Ликвидация конкретных бизнес-проблем;
- Окупаемость затраченных на Программу средств;
- Существенное сокращение потребностей в инвестициях;
- Выход на новый уровень эффективности и конкурентоспособности.

#### *Результаты проектов:*

- Увеличение производительности труда на **35-70%**;
- Время производственного цикла меньше на **25-90%**, время исправной работы оборудования – **98%**;
- Высвобождение площадей – **25-50%**, незавершенное производство меньше на **40-90%**;
- Сокращение складских запасов минимум на **35%**;
- На **10-30%** снижается потребность в инвестициях, сокращаются на **10-20%** сроки реализации инвестиционных проектов.

***Какие пробелы в концепции "Бережливое производство" может восполнить концепция "Шесть сигм"?***

1. Концепция "Бережливое производство" не устанавливает требований к форме реализации концепции и требуемой для этого инфраструктуре. Поэтому успех "Бережливого управления" во многом зависит от инициативности и организаторских способностей менеджеров,

однако при смене менеджеров все может рухнуть. Концепции "Бережливое управление" недостает формализованных обязательств со стороны высшего руководства, формализованного обучения, запланированного выделения ресурсов, отслеживания успеха с принятием корректирующих действий и т. д. Как раз об этом говорится в каждом учебнике по методологии "Шесть сигм".

2. Концепция "Бережливое производство" не достаточно сфокусирована на запросах потребителей. Их удовлетворение непосредственно не связано с ее основной целью - устранением потерь и непроизводительных затрат. В концепции же "Шесть сигм" фокус на потребителей - ключевой элемент. Это подтверждается тем, что все основные метрики этой концепции построены на отслеживании взаимосвязи параметров процесса и характеристик продукции со спецификациями, установленными потребителями. Ключевой принцип концепции "Шесть сигм" DMAIC начинается с определения требований потребителей: Define - определяй, Measure - измеряй, Analyze - анализируй, Improve - улучшай, Control - управляй.

3. В концепции "Бережливое производство" дефекты и несоответствия признаются одним из основных источников потерь на предприятии. В то же время в ней не рассматриваются методы статистического управления процессами для устранения потерь. Концепция "Бережливое управление" не ориентирована на поиск источников вариабельности процессов и путей снижения вариабельности, что является одним из основных элементов концепции "Шесть сигм".

***Какие пробелы в концепции "Шесть сигм" может восполнить концепция "Бережливое производство"?***

1. Дефекты - главная мишень концепции "Шесть сигм" - являются только одним из многих видов потерь на предприятиях. В классической теории концепции "Бережливое производство" выделены семь видов потерь: перепроизводство, ожидание, транспортировка, не добавляющая ценности деятельность, наличие запасов, перемещение людей, производство дефектов.

2. В концепции "Шесть сигм" не проводятся параллели между качеством и удовлетворенностью потребителей, с одной стороны, и продолжительностью и

скоростью выполнения процессов, с другой. В то же время продолжительность процесса напрямую связана с удовлетворенностью потребителей при оказании услуг, а для процессов производства - с замороженными средствами в виде запасов, находящихся в режиме ожидания. В концепции "Бережливое производство" анализ времени как одного из основных ресурсов процесса является ключевым направлением.

3. Набор инструментов концепции "Шесть сигм" ограничивает возможный круг решаемых задач. Улучшение процесса в рамках методологии "Шесть сигм" проводится, в основном, путем снижения вариабельности процессов статистическими методами и перепроектирования процессов с использованием метода DFSS (Design for Six Sigma - проектирование для концепции "Шесть сигм"). В методологии "Шесть сигм" упускаются такие возможности для улучшения процесса, как сокращение непроизводительной деятельности, снижение времени ожидания, уменьшение запасов и транспортных расходов, оптимизация рабочих мест и др. Все перечисленные возможности в полной мере реализуются концепцией "Бережливое производство".

#### **Концепция «бережливого производства + шесть сигм» и логистика.**

Концепция «бережливого производства + шесть сигм» использует «точки заказа» системы ERP, чтобы инициировать действие вытягивающей системы для предотвращения перегрузок. Таким образом, системы MRP весьма полезны для метода «бережливое производство + шесть сигм», который, в свою очередь, обеспечивает значительный доход на инвестиции, вложенные в эти системы.

#### *Законы "бережливого производства + шесть сигм"*

**Первый** – ускорение работы одного рабочего места позволяет снизить объем запасов при сохранении уровня спроса (производства).

**Второй**– правило Парето (80% времени исполнения заказа составляют задержки, вызванные всего 20% операций или рабочих мест.)

**Третий**– скорость процесса и время исполнения заказа определяются числом «изделий в процессе», то есть сокращение незавершенного производства (НЗП) ведет к ускорению процесса.

Ускорение цепочки поставок свидетельствует о том, что сам процесс (время наладки оборудования, время обработки и так далее) диктует, какой минимальный объем НЗП требуется для удовлетворения заданного спроса.

Из вышеизложенного можно сделать ряд выводов.

#### **А) Ускорение внутренней цепочки поставок.**

Отрицательные моменты при длительном выполнении заказа:

1. длительное выполнение ведет к высокой вариации времени и дополнительным затратам на брак, переделку, сверхурочные и так далее.

2. длительное время исполнения заказа ведет к росту скрытых затрат в виде накладных расходов производства, связанных с избыточным размером предприятия, ускорениями, складами, персоналом- это называется "невидимым предприятием".

3. совершенствование качества может быть медленным. Предприятию угрожает снижение прибыльности продаж и износу оборудования.

*Следовательно, необходимо:*

1. Установление необходимого уровня НЗП, чтобы получить возможность точно предсказывать время исполнения заказа.

2. Поддержание скорости цепи поставок означает стабилизацию НЗП: если производство остановить, станет невозможным удовлетворение спроса, оно должно быть связано с текущим спросом.

3. Для предотвращения избыточного НЗП необходимо отпускать материалы в производство в количествах, соответствующих минимальным объемам партий для процесса.

При этом используется "**вытягивающая**" **система (канбан)**, где каждый процесс извлекает из предыдущего только то число деталей, которое израсходовано. Для обслуживания клиентов необходимо иметь стратегический резерв материалов: когда изделие извлекается из этого запаса, на вход производственной системы подается сигнал, тогда производственная система производит одно изделие, чтобы пополнить резерв. Классическая вытягивающая система характерна для серийного производства, где отклонение спроса составляет не более 30% от среднего. Также рассматривается система, где спрос не повторяется (заказ уникален). В

последнем случае для отпуска системой ERP материалов в "точке заказа" в вытягивающей системе применяются уровни запасов.

Определение стратегических резервов - максимального объема НЗП - включает пять составных частей:

1. Запас производственного цикла (запасы на выполнение нового заказа на предприятии)
2. Резерв времени цикла (время, необходимое для возвращения к производству продукции первого вида от производства продукции 2,3,4 видов)
3. Резерв времени транспортировки (при удаленности источников спроса и предложения)
4. Страховой запас (средний+отклонение,стр.287)
5. Сезонность сбыта (будущие запасы исходя из предшествующего опыта и прогнозов, но объемы их должны корректироваться относительно реального спроса)

Вытягивающая система может быть как *традиционной, элементарной карточной*, так и усложненной, *с электронным оповещением*. Главное, чтобы коэффициент вариации спроса (стандартное отклонение потребления, деленное на среднее потребление) составлял менее 30%. Тогда традиционная система способна быстро вытянуть дополнительные ресурсы в процесс в случае возникновения проблем.

При вариации, превышающей уровень 30%, а также при наборе деталей для ГП в несколько сотен штук и более, необходима вытягивающая система с электронным оповещением. Для синхронизации работы узлов и контроля уровня незавершенного производства должна использоваться специальная система планирования, такая, как MRP или ERP.

Основная проблема любой вытягивающей системы состоит в вариации времени поставки.

### **В) Включение поставщиков в предприятие.**

Коренная причина избыточных запасов, дефицита материалов, длительного времени исполнения заказа для клиента кроется в длительном времени исполнения заказа поставщиками.

Основные возможности работы с поставщиками, используя данную концепцию, заключены в двух областях:

- Минимизация запасов сырья и материалов в денежном выражении в результате использования поставщиками вытягивающей системы.

- Поощрение использования поставщиками инструментов «бережливого производства + шесть сигм» для улучшения качества и своевременности поставки.

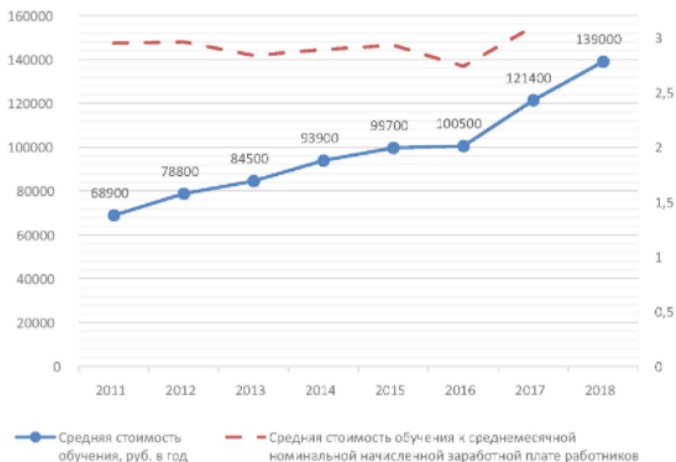
Таким образом, награда будет достойной для обеих сторон: улучшение работы процессов во всех компаниях-участниках. Не все поставщики захотят участвовать в проекте, но основных из них следует уговорить, так как они влияют на стратегическую конкурентоспособность нашей компании.

### *Литература:*

1. В.В. Глухов, Производственный менеджмент, Москва.-2008г. – 650 с.
2. Джеффри Лайкер Корпоративная культура TOYOTA, М.2011 г. – 156 с.
3. Имаи М. Канбан: ключ к успеху японских компаний. М.-2004г. – 354 с.
4. Майкл Вейдер Инструменты бережливого производства, Москва- 2005 г. – 234 с.
5. Майкл Джордж Бережливое производство в сфере услуг. М.-2011 г. – 186 с.
6. Майкл Портер Японская экономическая модель, Москва 2005г. – 218 с.
7. Научно-технологический ж-л «Методы менеджмента и качества» №2 2011 г.
8. Научно-технологический ж-л «Методы менеджмента и качества» №3 2010 г.
9. Научно-технологический ж-л «Методы менеджмента и качества» №4 2011 г.
10. Огарков А.А. Управление организацией. 5S для рабочих: как улучшить свое рабочее место. М – 2007 г. – 212 с.
11. У. Левинсон, Бережливое производство, Москва.-2007 г. – 274 с.
12. Э.В. Молодякова, Глобальные вызовы - японский ответ – М.: АИРО, 2008 г. – 316 с.

**Чередников И.И., Волошкин А.А., Черкасов В.В.**  
*Белгородский государственный технологический  
 университет им. В.Г. Шухова, г. Белгород, Россия*  
**ПРОФИОРИЕНТАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В  
 УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ КАК СПОСОБ ПРИВЛЕЧЕНИЯ  
 АБИТУРИЕНТОВ**

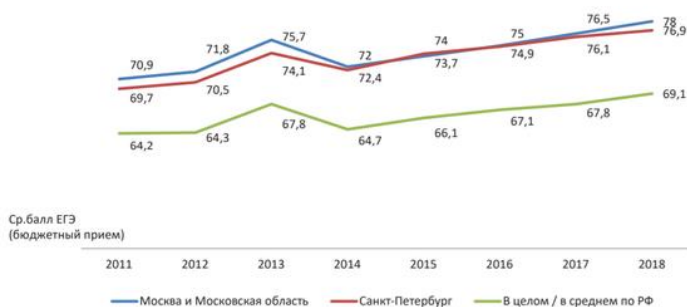
Согласно данным, приводимым по результатам мониторинга качества приема в вузы [1], рост стоимости высшего образования в стране значительно опережает рост дохода родителей. Из графика, представленного на рис.1 видно, что в период с 2011 года по 2015 показатели средней стоимости обучения и средняя стоимость обучения к среднемесячной начисленной заработной плате работников находятся примерно на одном уровне, а с 2017 года рост зарплат родителей, оплачивающих обучение своих детей, значительно уступает росту цен на образование.



**Рисунок 1. Рост стоимости обучения по сравнению с  
 ростом средней заработной платы**

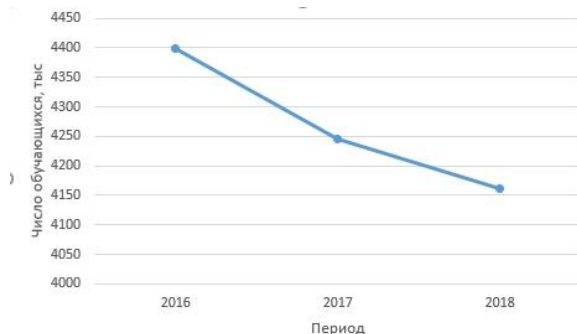
На рис.2 представлен график, построенный по результатам мониторинга качества приема в вузы [1], который показывает,

что с ростом цен на образование растет и средний балл вступительных испытаний. Этот показатель также существенно влияет на количество абитуриентов, поступающих в вузы.



**Рисунок 2. Динамика качества бюджетного приема**

По данным Федеральной службы государственной статистики [2] в период с 2016 года по 2018 наблюдается стремительное сокращение численности обучающихся студентов, что является подтверждением уже представленной информации.



**Рисунок 3. Динамика численности обучающихся студентов по уровням образования по субъектам Российской Федерации**

Рассмотрев выше представленные данные, можно сделать вывод о том, что в настоящее время все без



исключения вузы испытывают острую проблему набора студентов, что в свою очередь рождает конкуренцию среди высших учебных заведений, объектом которой являются абитуриенты. Если вуз имеет цель функционировать и развиваться в условиях конкурентной борьбы, то необходимо уделить большое внимание профориентационной деятельности, так как именно она позволит получить учебному заведению требуемое количество абитуриентов.

В основу профориентационной деятельности должны быть положены исследования особенности и потребности рынка труда, социально-профессиональных и образовательных запросов населения.

Профориентационная деятельность образовательного учреждения должна представлять собой обоснованную систему подготовки предполагаемых абитуриентов к самостоятельному и непринужденному выбору профессии, призванную учитывать как индивидуальные особенности личности, так и необходимость полноценного распределения трудовых ресурсов в интересах общества. На базе вуза следует создать условия для дополнительного образования школьников, которые позволят расширить предпрофильную и профильную подготовку, что поможет обучающимся сделать осмысленный выбор своей будущей профессии с учетом своих способностей относительно базовых предметов из школьного курса. Довузовская подготовка обучающихся – это подготовительная стадия непринужденного профессионального становления личности, целью которого является развитие собственных познавательных интересов старшеклассников, повышение уровня образованности и подготовка к условиям высшей школы.

Чтобы привлечь потенциальных абитуриентов следует проводить различные мероприятия, собрания, экскурсии и мастер-классы на базе университета, привлекая для этого успешных студентов, которые хорошо владеют материалом. Привлечение студентов для профориентационной деятельности среди абитуриентов позволит успешно преодолеть возрастной барьер между рассказчиком и слушателем соответственно. Материал, доносимый до потенциальных абитуриентов должен

формировать у них элементарные представления о возможностях выбираемой профессии [3], потребностях на рынке труда, возможностях карьерного роста, а также о способах и приемах деятельности, требуемых для усвоения вузовской программы, при этом не стоит углубляться в состав этой программы, достаточно осветить общие моменты обучения.

Следующим направлением профориентационной деятельности является работа с уже обучающимися в вузе студентами и ее целью является повышение качества подготовки, освоение новых социальных ролей, профессионального поведения, получение дополнительных навыков, востребованных на рынке труда. Главным фактором, влияющим на выбор дополнительного направления профессиональной подготовки, является интерес к своему делу. Если потенциальный работник заинтересован в своей профессии, то он приложит все свои способности и средства к достижению личной цели, при этом рационально оценивая возможные перспективы, возможности карьерного роста и прочие аспекты выбранного направления.

В качестве эффективного метода профориентационной деятельности со стороны вуза можно рассмотреть организацию дня самоуправления [4]. Необходимо обозначить круг задач и проблем, распределить между студентами роли и задачи, таким образом предоставляя возможность студентам получить опыт, прямо или косвенно напоминающий опыт работы в сфере выбранной профессиональной деятельности.

Таким образом, предложенная профориентационная деятельность позволит частично решить проблемы вуза, связанные с нехваткой абитуриентов, а также существенно повлияет не только на получение специальности студентами, но и на уровень ее овладения, на возможность менять свою специальность в рамках определенной профессии, повысить востребованность специалистов на рынке труда за счет широкого спектра профессиональных качеств и умений.

*Литература:*

1. Национальный исследовательский институт: Высшая школа экономики [Электронный ресурс]. URL: <https://www.hse.ru/> (Дата обращения: 22.11.2020)
2. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. URL: <https://rosstat.gov.ru> (Дата обращения: 22.11.2020)
3. Бендюков, М. Азбука профориентации / М. Бендюков, И. Соломин, М. Ткачев. - М.: Литера Плюс, 2018. - 336 с.
4. Кибанов, А.Я. Организация профориентации и адаптации персонала / А.Я. Кибанов. - М.: Проспект, 2018. - 170 с.

**Чуйкова А.М., Ярмоленко Л.И.**

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

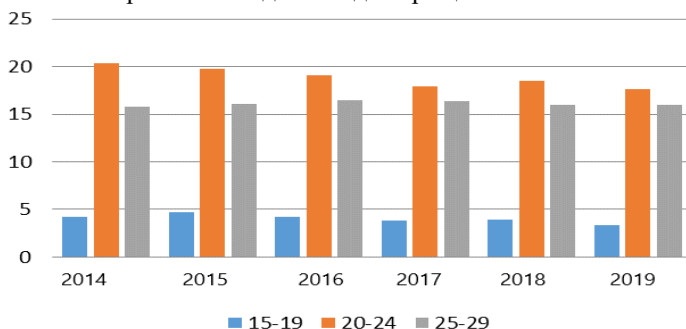
### **ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ И ПОСЛЕДСТВИЯ МОЛОДЕЖНОЙ БЕЗРАБОТИЦЫ**

Проблема обеспечения занятости и трудоустройства молодежи является одной из наиболее актуальных для общества. Современный экономический кризис, который сопровождается значительным спадом производства, масштабными изменениями на рынке труда, увеличением уровня безработицы и обострением проблем скрытой безработицы, обусловил образование достаточно большой социальной общности – безработной молодежи. Именно молодежь в силу специфики своих возрастных социально-психологических и квалификационных особенностей оказалась самой неподготовленной к современному сложному состоянию на рынке труда и одной из наиболее уязвимых частей рабочей силы.[1; 8]

Безработица в молодежной среде - это опасное социально-экономическое явление, суть которого заключается в том, что лица от 15 до 30 лет, находящиеся в поиске работы и желающие приступить к ней, не в состоянии найти вакансии по тем или иным причинам и не могут обеспечивать свое существование.

Проблема молодежной безработицы не является новой для государства. Молодежь за все время независимого развития России была одним из наиболее уязвимых слоев населения на рынке труда. Ей всегда труднее, чем представителям взрослой рабочей силы, устроиться на работу, а в случае реорганизаций и

экономических сложностей на производстве молодые специалисты первыми попадают под сокращение.



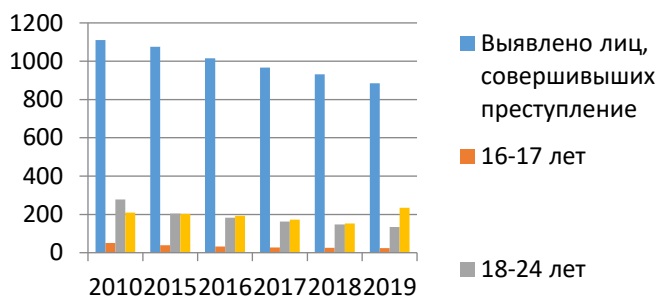
**Рис. 1. Структура безработных по возрастным группам (2014-2019 гг.) [6]**

По данным Федеральной службы государственной статистики, уровень безработицы в РФ в 2019 г. составил 4,6%. Среди безработных старше 15 лет доля женщин в декабре 2019 г. составила 47,7%, городских жителей – 65,9%, молодежи до 25 лет – 21,7%, лиц, не имеющих опыта трудовой деятельности – 26,2% [6].

Статистика составляется без учета «скрытой безработицы», определить которую бывает просто невозможно. Уменьшение часов рабочей недели приводит к тому, что сотрудники без стажа работы вынуждены уходить в незапланированные отпуска, без сохранения заработной платы. При этом у большинства работников до 30 лет уже есть малолетние дети, такое обстоятельство требует от человека стабильного заработка для обеспечения нормального уровня и статуса жизни своей семьи. Пытаясь найти решение финансовых проблем, специалисты, еще не имеющие стажа работы, прибегают к поискам неофициальных временных вакансий, которые чаще всего предоставляются подпольными дилерами или мошенниками.

Повышение уровня алкоголизма, наркомании, преступности – все это последствия нехватки рабочих мест для молодежи, которая вызывает общественную дискриминацию незадействованных в производстве элементов. Как показывают результаты опросов, большая часть из таких специалистов нуждается в социально-психологической реабилитации.

Морально сломленные, отчаявшиеся найти работу, молодые люди зачастую готовы пойти на все ради решения своих проблем. К таким отчаянным, необдуманным действиям можно отнести массовые забастовки, митинги, протесты, стачки и пр., которые способны вызывать повышение социально-политической напряженности, а также угрозу экономического спада.



**Рис. 2. Динамика возрастных групп, совершивших преступления (тыс.чел.) [6]**

Повышение уровня алкоголизма, наркомании, преступности – все это последствия нехватки рабочих мест для молодежи, которая вызывает общественную дискриминацию незадействованных в производстве элементов. Как показывают результаты опросов, большая часть из таких специалистов нуждается в социально-психологической реабилитации. Морально сломленные, отчаявшиеся найти работу, молодые люди зачастую готовы пойти на все ради решения своих проблем. К таким отчаянным, необдуманным действиям можно отнести массовые забастовки, митинги, протесты, стачки и пр., которые способны вызывать повышение социально-политической напряженности, а также угрозу экономического спада.

Согласно информации, опубликованной на витрине статистических данных РФ, только за июнь 2018 года в сфере добычи полезных ископаемых численность работников, непосредственно вовлеченных в забастовку, составила 93 человека, а в сфере строительства в марте 2020 – 79 человек [2].

Частичное использование трудовых ресурсов считается сложной и даже в какой-то степени опасной ситуацией для

общества, т.к. неполная занятость в экономике является причиной дефицита бюджета, и как следствие, увеличения потребности в финансовых активах для оказания социальной поддержки населения. Все это приводит к возникновению трудностей с организацией и координацией системы службы трудоустройства, снижению уровня рождаемости и росту уровня смертности, которые в свою очередь делают контингент трудового населения возрастным и повышают загруженность трудовых ресурсов. Во избежание подобных явлений службы занятости стараются максимально задействовать трудовые ресурсы.

Безработица среди молодежи позволяет определить незадействованные трудовые ресурсы в стране. Одной из приоритетных задач на сегодняшний день становится устранение высокого уровня безработицы, который негативно сказывается на всех экономических показателях развития государства. Следует учитывать, что подавляющее большинство прогрессивных ресурсов страны составляет именно молодое поколение.

Будущие Российской Федерации во многом зависят от ее молодого поколения, которое вполне в состоянии вывести державу на новый экономический уровень, но только при условии получения должного уровня образования и навыков, соответствующих духу времени, а именно технологическому и информационному прогрессу. Кроме того, сегодня для выполнения качественной высококвалифицированной работы, научных открытий и достижений, продвижения их на мировой рынок, а также для сотрудничества с другими странами, к сотрудникам предъявляются повышенные требования.

Анализ статистических данных позволяет сделать вывод, что в данный момент на рынке труда существует значительное несоответствие действительно востребованных специалистов и фактически выпускаемых из учебных учреждений. Самыми невостребованными профессиями на сегодняшний день являются специальности следующих областей деятельности:

- а) технологии легкой промышленности;
- б) образование в сфере лесного, сельского и рыбного хозяйства;
- в) социология и социальная работа;
- г) политические науки и регионоведение.

Выпускники именно этих профилей в более чем 50% случаев устраиваются на работу не по своей специальности [3].

В то же время в стране сложился существенный недостаток высококвалифицированных специалистов. Причина данной проблемы кроется в том, что поколение хорошо подготовленных работников, уходящих на пенсию, попросту неким заменить. Почему же среди молодежи, которая является основным источником обновления системы трудоустройства, нет людей, способных заменить старшее поколение? Дело в том, что в последние годы наблюдается четкая тенденция к снижению контроля работодателя за состоянием и развитием своих трудовых ресурсов, уменьшению уровня инвестирования деятельности средних профессиональных специальных образовательных учреждений, а также ослабление государственного контроля над этим процессом.

Итогом проводимой политики в отношении средних специальных образовательных учреждений является потеря престижа рабочих профессий среди молодого поколения. Темпы обновления кадров на предприятиях низки настолько, что нельзя не обратить внимания на отсутствие смены поколений на производстве и явное старение рабочего класса.

Социально-экономическое положение современных молодых людей разительно отличается от положения их сверстников, живших 20-30 лет назад в условиях централизованно планируемой экономики. Конституция СССР гарантировала право на труд, для обеспечения этих гарантий государство предпринимало все возможные меры. Рабочие места в отраслях народного хозяйства резервировались для выпускников школ, профтехучилищ, техникумов и вузов. Предоставление трудовых мест для молодого поколения подвергалось строгому контролю. К примеру, в 1987 году общее количество специалистов, имеющих высшее образование и занятых в народном хозяйстве, составило 15530,9 тысяч человек, около половины из них имели специальности, определяющие научно-технический прогресс (машиностроение и приборостроение, электронная техника, автоматика и т.д.) [4].

С развалом Советского Союза в прошлое ушли конституционные гарантии права на труд и требования его обязательности. Провозгласив политику демократии, Российская Федерация отказалась от системы распределения труда, аргументируя это нежеланием ограничивать выбор

молодых людей и принуждать к работе на значительной удаленности от родного края. Однако именно такая система обеспечивала стабильность и социальную интеграцию, обеспечивая молодым специалистам гарантированное рабочее место и зарплату. Кроме того, предусматривались социальные льготы для молодых семей, к ним относились: свободный доступ к детским учреждениям, медицинское обслуживание по месту работы и предоставление жилплощади [4].

Сегодня молодые люди формально имеют больше возможностей в сфере трудоустройства, но жесткие темпы конкуренции не оставляют шанса тем, кто не имеет возможности на постоянное повышение квалификации, прохождение дополнительных курсов и т.д. Из-за спада производства в стране, текучки рабочих кадров, а также нестабильных и жестких требований работодателей молодежь на сегодняшний день составляет наибольшую группу безработных (приблизительно 32,5% численности зарегистрированных безработных) [2].

Затрагивая нашу Белгородскую область, можно сказать, что она на протяжении уже долгого времени считается областью добра и благополучия. Здесь сосредоточены крупнейшие предприятия: ОЭМК, СГОК, ЛГОК, ОЗММ, СОМЗ. Но нельзя исключать наличие проблем, связанных с безработицей, как и в других регионах РФ. Особенно трудно выпускникам вузов и людям с ограниченными возможностями, так как предприятиям нужны кадры с опытом трудовой деятельности. Сегодня не все работодатели готовы тратить время и средства на обучение и становление молодых специалистов. Ещё сложнее найти работу жителям сельской местности. По состоянию на 1 марта 2018г. в органах службы занятости населения Белгородской области зарегистрировано в качестве безработных 5700 чел., что соответствует уровню регистрируемой безработицы 0,69% и меньше аналогичного показателя 2017 года на 64 чел., или 0,01%. Из числа безработных 56,8% составляют женщины; 35,4% безработных проживает в сельской местности; 17,6% – молодежь в возрасте 16-29 лет [7].

На примере г. Старый Оскол рассмотрим уровень безработицы. Ведущими отраслями в Белгородской области является горнодобывающая промышленность и чёрная металлургия. Все эти предприятия сосредоточены в



«экономической столице Белгородской области - Старом Осколе», на его долю приходится 40% промышленного производства всего региона. Запасы железной руды, которыми богата Старооскольская земля, обусловили направления индустриального развития города. Соответственно и уровень безработицы в Старооскольском городском округе не высокий - в 2020 году составляет 2,4 % в сравнении с другими районами. [5].

В Белгородской области государственная поддержка граждан в области содействия занятости реализуется в рамках государственной программы области «Содействие занятости населения Белгородской области на 2014 – 2020 годы». При реализации Программы в 2019 году достигнуты следующие результаты. При содействии органов службы занятости населения трудоустроены 2,9 тыс. ищущих работу граждан. Услуги по информированию о положении на рынке труда в области получили почти 9,0 тыс. чел. В общественных работах приняли участие 240 чел. Проведено 19 ярмарок вакансий и учебных рабочих мест. На временные рабочие места, созданные по договорам с работодателями, трудоустроены 56 безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, 5 безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет, имеющих среднее профессиональное образование и ищущих работу впервые [7].

Изменения в обществе, политике, экономике обязательно влияют на рынок труда. Из-за распространения коронавируса и введения мер по борьбе с пандемией, на рынке труда возрастает конкуренция. На фоне сокращения потребностей для некоторых профессий, заметно возросло количество вакансий в других сферах деятельности. Самая большая конкуренция на данный момент - за места, не требующие опыта работы (волонтёры, курьеры, психологи). Также очень востребованы врачи и младший медицинский персонал. Дистанционный метод занятости приведёт к тому, что часть сотрудников будут не нужны. Это повлечёт увольнения и сокращения. Оплата будет производиться только по результатам работы. При дистанционной системе видно, кто как работает. После пандемии людям придётся переучиваться и овладевать новыми навыками.

Итак, чем больше молодой специалист, который еще не приобрел практических навыков в своей области, проводит

времени без практики и повторения полученных им когда-то знаний, тем сильнее сокращается его вера в нахождение рабочего места, соответствующего его профилю. Исторический опыт демонстрирует глобальные социально-политические перемены, вызванные молодежной безработицей. Из этого следует необходимость государственного вмешательства в форме регулирования рынка труда в вопросах занятости, роста инвестиций в развитие малого предпринимательства, создание новых рабочих мест для молодежи по самым востребованным профессиям.

### *Литература:*

1. Безбородова Т.М. Безработица среди молодежи в России [Текст] / Т.М. Безбородова, А.А. Довыденко. – Омск. : Сибирский торгово-экономический журнал, 2016. – №4(25) – С. 53-55

2. Витрина статистических данных РФ [Электронный ресурс]. URL:<https://showdata.gks.ru/report/273652/> (дата обращения: 30.10.2020).

3. Ежеквартальный статистический бюллетень обследования рабочей силы [Электронный ресурс]. URL:[www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc\\_1140097038766](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140097038766) (дата обращения: 30.04.20).

4. Научно-технический прогресс в СССР [Электронный ресурс]. URL: [http://istmat.info/files/uploads/33489/nauchno\\_tehnicheskiy\\_progress.pdf](http://istmat.info/files/uploads/33489/nauchno_tehnicheskiy_progress.pdf)

5. Новости Белгородской области [Электронный ресурс]. <https://bel.ru/>  
[https://vk.com/away.php?to=https%3A%2F%2Fbel.ru%2Fnews%2Fsociety%2F16-02-2010%2Fv-starom-oskole-pochti-3-5-tysyachi-bezrabotnyh&cc\\_key=](https://vk.com/away.php?to=https%3A%2F%2Fbel.ru%2Fnews%2Fsociety%2F16-02-2010%2Fv-starom-oskole-pochti-3-5-tysyachi-bezrabotnyh&cc_key=)

6. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. URL: <https://www.gks.ru> (дата обращения: 30.10.2020).

7. Федеральная служба государственной статистики по Белгородской области [Электронный ресурс]. URL: [https://belg.gks.ru/belg\\_db](https://belg.gks.ru/belg_db) (дата обращения: 20.11.20)

8. Чижова, Е.Н. Экономическая теория. Часть 2. Макроэкономика. Мегаэкономика: учеб. Пособие/Е.Н.Чижова, Г.Г.Балабанова. – Белгород: Изд-во БГТУ, 2015. – 332С.

**Шамаева О.П., Шамаева Н.В., Хорошун Н.А.**  
*Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, г. Белгород, Россия*

### **СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННЫМИ КОНФЛИКТАМИ**

В основе понимания процесса управления организационными конфликтами лежит чёткое представление природы их возникновения, т.е. причин данного явления.

На наш взгляд, основной целью управления конфликтами является предотвращение и/или минимизация уровня негативного воздействия конфликтов для всех его участников, а также способствование адекватному и быстрому разрешению с целью приведения взаимоотношений всех участников конфликта к целостному состоянию. Нерешенные конфликты, как правило, перерастают в более крупные конфликты<sup>3</sup>. При должном управлении конфликтами, организация может увеличить эффективность своей деятельности с позиции использования ограниченных ресурсов и достижения организационных целей.

Как было определено выше, в основе любого организационного конфликта находится человек, с его личным пониманием и представлением себя в структуре организации и ожиданий организации от его работы. Следовательно, организационный конфликт определяется уровнем включённости персонала организации в рабочий процесс, а также их интегрированностью.

Причинами возникновения организационных конфликтов является широкий ряд факторов, связанный, в основном, либо непосредственно с особенностями функционирования организации, либо с конкретными

---

<sup>3</sup> Брылёва, Л.Г. Теоретические особенности управления организационными конфликтами в условиях современного менеджмента [Текст] / Л.Г. Брылёва // Инженерный вестник Дона. – 2013. – Т.24. – № 1 (24). – С. 86-97.

характеристиками конфликтующих субъектов.

Причины организационных конфликтов обнаруживают себя в конкретных конфликтных ситуациях, как комплекс накопившихся противоречий, предопределяющих и создающих условия противостояния участников конфликта.

Для эффективного управления организационными конфликтами, в первую очередь, необходимо оперативно выявить и диагностировать причины, вызвавшие данный конфликт.

Для современных организаций, независимо от их размеров и форм собственности, проблема включенности персонала в работу является одной из актуальных задач системы управления. Обеспечение включенности работников является жизненно важным условием эффективной деятельности организации, т.к. приверженность сотрудников оказывает прямо пропорциональное влияние на эффективность её деятельности. Сотрудники организации, включённые в трудовой процесс, выполняют свою работу эффективнее и на более высоком качественном уровне, они более преданы организации, полностью разделяют её ценности, прикладывают значительные усилия к снижению затрат и увеличению прибыли.

Обеспечение более эффективного трудового процесса посредством включения персонала оказывает непосредственное влияние на возникновение и развитие организационных конфликтов.

Включенность<sup>4</sup> сотрудников детерминирована следующими факторами:

1) привязанность к компании (когда сотрудники стремятся приложить дополнительные усилия и получить больший эффект;

2) локальная рабочая среда или атмосфера (состояние, располагающее к продуктивному труду и способствующая улучшению показателей);

---

<sup>4</sup>Включенность сотрудников – особенное добровольное участие персонала в работе организации, за счет максимальной реализации своего эмоционального, научного, интеллектуального, культурного и иного потенциала, с целью получения более высоких обоюдовыгодных результатов от своей деятельности.

3) индивидуальные условия труда (рабочая обстановка, социальные условия, эмоциональный климат в коллективе)

Анализ литературных источников показал отсутствие целостных методических решений предупреждения возникновения организационных конфликтов, основанных на исследовании и анализе уровня включенности, что вызвало необходимость разработки собственного решения данной проблемы.

Определено, что достижение максимального уровня включённости не должно являться целью организации.

Невозможно, несмотря на кажущуюся значимость и необходимость постоянного повышения уровня включенности, заполнить личное пространство современного человека организационной жизнью и жизнью в организации.

Можно предположить, что не всегда высокий уровень будет способствовать снижению уровня конфликтности персонала, как детерминанты организационного конфликта, а, напротив, приведет к увеличению их количества или усложнению существующих.

Условно данный процесс можно охарактеризовать, как регресс включения. Развивая данный тезис в контексте нашего рассуждения, можно выделять конфликтный или бесконфликтный регресс включения персонала.

Под конфликтным регрессом включения персонала следует понимать процесс, при котором уровень включенности персонала в организацию и рабочий процесс снижается с увеличением их конфликтного потенциала. Данное снижение происходит несмотря на проведение мероприятий по его регулированию. Тем самым формируются условия возникновения организационных конфликтов.

Под бесконфликтным регрессом включения персонала следует понимать процесс, при котором уровень включенности персонала в организацию и рабочий процесс откатывается на предыдущий уровень, несмотря на проведение мероприятий по его повышению.

Исходя из этого утверждения, можно предположить, что существует некая условная граница «отскока», при достижении которой будет наблюдаться регресс или стагнация включенности.

Данная граница показывает уровень «достаточной» включенности, то есть уровень включенности персонала в

организацию и рабочий процесс, при котором будут достигнуты максимально возможные значения показателей результативности деятельности организации в целом и отдельного сотрудника в частности.

Определение уровня «достаточной включенности», а также уровня конфликтного потенциала отдельного сотрудника, позволит организации определить контур включенности для персонала организации, и, тем самым, определить необходимый комплекс действий для его регулирования. Уровень «достаточной» включенности определяется количеством персональных затрат сотрудника, приходящихся на выполнение основных требований организации, которые она не может компенсировать посредством предоставления необходимых ресурсов.

Для оценки уровня «достаточной» включенности разработаны специальные дополнительные вопросы к анкете оценки уровня включенности. Данные вопросы затрагивают основные направления повышения уровня включённости.

«Достаточным» уровнем включенности можно считать среднее значение величины по группе ответов на дополнительные вопросы каждого конкретного сотрудника и всего персонала.

Для проведения исследования могут быть использованы следующие методики: метод «Q12», тест «Определение уровня конфликтности личности», статистические методы обработки данных.

Наиболее распространённой методикой оценки уровня включённости сотрудников является «Опросник Q12», составленный компанией Gallup. Опросник включает 12 вопросов, которые, по мнению Gallup, являются эффективными индикаторами состояния включенности сотрудников.

Суть опроса по методике Gallup состоит в том, что респондент должен дать оценку каждому утверждению из опросника с помощью одного из вариантов оценки:

1) бальная оценка – от 5 (полностью согласен), до 1 (категорически не согласен), 6 – вариант ответа «не знаю/не могу оценить» не учитывается;

2) Ответ «Да/Нет».

После консолидации ответов осуществляется мета-анализ полученных данных. Мета-анализ представляет собой процедуру статистической интеграции с данными,

накопленными за время предыдущих исследований с учётом проверки истинности, стандартного отклонения и коррекции выборки.

Определение уровня конфликтности личности позволит определить взаимосвязь с уровнем включённости в трудовой процесс.

Оценка уровня конфликтности личности будет осуществляться посредством проведения тестирования. Каждый ответ, полученный в рамках тестирования, имеет свой оценочный балл: а – 1 балл, б – 2 балла, в – 3 балла. Уровень конфликтности личности определяется по сумме баллов: 14-17 – очень низкий; 18-20 – низкий; 21-23 – ниже среднего; 24-26 – чуть ниже среднего; 27-29 – средний; 30-32 – чуть выше среднего; 33-35 – выше среднего; 39-42 – очень высокий.

Основным препятствующим фактором включенности персонала является слабая мотивация и стимулирование включенности, о чем заявляет 85% респондентов. Вторым по значимости фактором респонденты (74%) определили низкую удовлетворенность работой, третьим – неэффективные коммуникации (72% респондентов).

Наличие факторов, препятствующих включению персонала, предопределяет возникновение условий дисбаланса в системе отношений между сотрудниками с разным уровнем включенности, а также различных стрессов, следствием чего является формирование негативного поведения сотрудников. Данное поведение может привести к действиям, способным нанести ущерб, как самой организации, так и различным заинтересованным сторонам – коллегам по работе, руководителям, собственникам. Примером такого деструктивного поведения является умышленная более медленная работа, высмеивание коллег за излишнее рвение и прочее.

Таким образом, включенность является комплексным показателем, обобщающим и отражающим эффективность развития организации, вследствие чего, мы считаем, что анализ зависимости организационных конфликтов от уровня включенности является корректным и обоснованным.

Мы предполагаем, что уровень включенности персонала в работу имеет корреляцию с количеством организационных конфликтов. Для подтверждения

предположения проведен корреляционно-регрессионный анализ. Стоит заметить, что связь между включённостью персонала и организационными конфликтами является сложной, т.к. в ней нет зависящих друг от друга переменных. Тем не менее, все показатели включённости связаны между собой.

Можно сделать следующий вывод: у групп персонала с низким уровнем включенности количество организационных конфликтов намного выше, нежели у групп с высоким уровнем включённости. Этот вывод коррелируется с результатами социологического опроса (75,2% против 62,8% соответственно по группам)

Анализ показывает, что отношение бесконфликтных и конфликтных сотрудников составляет 60% и 40% соответственно, при этом на долю конфликтных сотрудников приходилось порядка 90% организационных конфликтов.

При этом зачинщиками большинства организационных конфликтов выступили конфликтные сотрудники с высоким уровнем включённости (10% респондентов). Также стоит обратить внимание, на две другие группы сотрудников – группу низковключённых сотрудников с высоким уровнем конфликтности личности (20,2%) и группу сотрудников, имеющих средний уровень конфликтности (25%).

Таким образом, общее количество потенциально конфликтных сотрудников составляет 55,2% персонала. В целом, наблюдается общая пропорциональность между включёнными и невключёнными, а также конфликтными и неконфликтными сотрудниками.

В рамках исследований было определено, что «достаточный» уровень включенности должен составлять около 80% для бесконфликтных сотрудников и около 60% для конфликтных. Наибольшее количество межличностных конфликтов приходится на группу 36-45 лет, при этом на данную группу также приходится значительное снижение уровня включенности.

Проанализируем причины возникновения конфликтов в исследуемых группах.

На основе опросников Q12, оценки уровня конфликтности и результатов социологического опроса, выделены следующие группы факторов, влияющие на возникновение конфликтов в организации:



1) Отношения с коллегами и руководством (77,2% респондентов).

2) Содержание и характер работы (83,5%).

3) Карьера и развитие (64,8%).

4) Оплата труда и льготы (81,6%).

5) Изменения и инновации (57,8%).

6) Лояльность организации (53,4%).

7) Культура и ценности организации (49,9%).

Проведём корреляционный анализ для определения связи между факторами, влияющими на возникновение конфликтов в компании и уровнем включенности сотрудников в конфликтные ситуации. Ниже представлены обобщенные данные результатов анализа.

Результаты корреляционного анализа позволяют сделать вывод о том, что максимальное влияние на количество конфликтов в организации оказывает фактор «Отношение с коллегами и руководством». Независимо от того, как респонденты определяли степень конфликтности в организации, четко прослеживается корреляционная связь между данным фактором и возникновением конфликтов.

Также стоит отметить такие факторы, как «оплата труда» и «карьера и развитие». Причем, оплата труда оказывает большее влияние на возникновение конфликтов в компаниях, обозначенных опрошенными как "имеющие уровень конфликтности выше среднего".

Таким образом, в большинстве случаев, к возникновению конфликтных ситуаций приводят негативные взаимоотношения между подчиненными и руководством и несправедливость в оплате труда, поэтому необходимо учитывать данный факт при разработке комплекса мероприятий, способствующих снижению уровня конфликтности и повышению степени включенности сотрудников.

Наибольшее влияние на организационные конфликты оказывают два фактора «Отношение с коллегами и руководством» и «Оплата труда и льготы», их корреляционная связь с возникновением конфликтов в организации равна 0,541 и 0,512 соответственно.

Таким образом, в большинстве случаев, к возникновению конфликтных ситуаций приводят негативные взаимоотношения между подчиненными и руководством и

несправедливость в оплате труда, поэтому необходимо учитывать данный факт при разработке комплекса мероприятий, способствующих снижению уровня конфликтности и повышению степени включенности сотрудников.

Кроме того, выявлена обратная корреляционная зависимость между уровнем конфликтности в организации и степенью включенности персонала (-0,283), которая отражает факт, что при росте одной переменной вторая уменьшается. Другими словами, чем больше число конфликтов в организации, тем ниже уровень включенности персонала, что еще раз доказывает достоверность результатов проведенного анализа.

Таким образом, мы можем утверждать, что повышение включенности может быть использовано как метод управления организационными конфликтами.

#### *Литература:*

1. Багиев, Е.Г. Принципы урегулирования межорганизационных конфликтов в предпринимательских сетях [Текст] / Е.Г. Багиев // Проблемы современной экономики. – 2018. – №.4. – с. 230-232.

2. Брылёва, Л.Г. Социальная природа и моделирование процесса управления организационным конфликтом [Текст] / Л.Г. Брылёва // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 1-1. URL: <https://www.scienceeducation.ru/ru/article/view?id=18263>

3. Ведерникова О. Как повысить вовлеченность персонала в работу [Электронный ресурс] / О. Ведерникова // HR-Portal: Сообщество и публикации – Режим доступа: <http://www.hr-portal.ru/article/kak-povysit-vo vlechennostpersonalav-rabotu>

4. Доминяк, В.И. Вовлеченность сотрудников: мотивационный аспект [Текст] / В.И. Доминяк, Е.А. Родионова // Глобальные риски – локальные решения: сборник материалов ежегодной международной междисциплинарной научно-практической конференции. Балтийский институт экологии, политики и права, Балтийский институт иностранных языков и межкультурного сотрудничества. 18 мая 2016 г., Санкт-Петербург / под общей ред. А.Е. Рейфе. – СПб: БИЭПП, БИИЯМС, Изд-во «НИЦАРТ», 2016. – с. 198-203.;

5. Масилова, М.Г. Вовлеченность персонала как характеристика организационной культуры [Текст] / М.Г. Масилова, Ю.В. Бурцева // Вестник Владивостокского государственного университета экономики и сервиса. – 2016. – Т.8. – №3(2016). – С. 137-145.

6. Методика расчёта индекса вовлечённости персонала [Электронный ресурс] // HR-portal: Сообщество и публикации. – Точка\_доступа: <http://www.hrportal.ru/tool/metodika-rascheta-indeksa-vovlechenosti-personala>

7. Шамаева О.П. Совершенствование системы управления организационными конфликтами (на примере ООО ТПК "ПСВ") / Выпускная квалификационная работа на соискание степени магистра. – 2018.

**Шатохин С.Г., Воронова А.Г.**

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

## **РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ ДИСТАНЦИОННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ**

**Введение.** Активное внедрение новых и современных технических средств в систему образования кардинально изменило подход к образовательному процессу во многих странах мира, в том числе и в России. Появились новые формы образования, одна из которых-дистанционное образование.

Новые требования к знаниям, быстрое развитие информационных технологий, появление новых методов обучения, внедрение новых образовательных программ в разных странах мира-все это требует тщательного пересмотра подхода к системе обучения, который должен максимально использовать имеющиеся технологии, телекоммуникационные, информационные и педагогические.

Дистанционное обучение теперь можно рассматривать как инновационную форму обучения, которая позволяет получать знания через Интернет под наблюдением учителя.

Цель работы-изучить различные способы развития системы технологий дистанционного обучения.

**Основная часть.** Цель дистанционного обучения-элементы универсального студенческого образования, позволяющие преобразовать его в более эффективные

социально-экономические условия, при которых общество и нынешние слияние достаточно для этого. На основе передовых информационных технологий адаптация к потребностям быстро меняется в обеспечении гибкости учащихся, студентов и их доступности.

Школа использует современные педагогические методы обучения, направленные на обучение системе дистанционного образования, использование компьютерных технологий, информации и телекоммуникаций.

Отличительной особенностью дистанционного обучения является возможность доступа к другим учебным заведениям, поскольку учитель совмещает изучение всех предметов и общение с электронной почтой и интернетом.

Следующие факторы, которые следует учитывать, чтобы научить о необходимости использования такого подхода:

- возможность осуществления учебы с детьми, у которых ограничены возможности;
- осуществление занятий сверх плана с одаренными учениками;
- можно вносить разнообразие в обучение с помощью включения нестандартных задач (сканворды, кроссворды);
- возможность гибкого графика для обучения.

Благодаря такому обучению можно решить такие задачи:

- формирование у обучаемых пользователей познавательной самостоятельной деятельности;
- эффективность образовательных баз;
- развиваемость у детей критического мышления и способности конструктивного обсуждения абсолютно разных точек зрения.

Существуют следующие главные направления заноса обучения с дистанционной формой в общую систему образования:

- доступность образования для детей с ограниченными возможностями;
- обеспечение повышения качества образования в школах с малым количеством обучаемых;

- доступности получения знаний для детей, которые на короткий промежуток времени не могут посещать учебное заведение;
- обеспечение возможности обучения в период карантина;
- возможность получения дополнительного образования;
- обучение дистанционно по отдельно выделенным предметам;
- обеспечение получения открытого доступа к объемной базе данных, это дает возможность обучаемым намного лучше подготовиться к сдаче экзаменов.

Ведь дистанционное обучение и повышение квалификации учителей и преподавателей дают свою уникальную возможность обмениваться опытом с коллегами по различным методическим объединениям, а также интернетом участников мероприятия.

Разработка и методы реализации информационных технологий в образовании являются одним из основных направлений федеральной программы образования и развития школьников, способствующим формированию творческой и социально активной личности, способствующим ее развитию. В то же время, как предполагается, что активно развиваются российские международные информационные и коммуникационные технологии, позволяющие занимать достойное место в системе дистанционного образования. Важным аспектом сохраняется коммуникация между участниками дистанционного образовательного процесса. В настоящее время поставлена задача по обеспечению доступности телекоммуникационных технологий. Если используется синхронная дистанционная методика обучения, с которой ученики и учителя общаются онлайн внеурочно. Методика, если используется асинхронное дистанционное обучение, то есть общение между учителем и учеником оффлайн.

Следует учесть, что при синхронных нагрузках все участники учебного процесса приняли участие в асинхронной методике и учебном процессе. Синхронизация усилий с постоянными учениками и учителями продолжается, поэтому здесь в роли преподавателя выступает «локомотив», который осуществляет свое обучение.

Асинхронное обучение методике обучения отвечает за обобщение результатов. Изучить свой собственный темп и определить новые материалы вышел на первый план. Консультантом в этом случае может сыграть роль преподавателя.

Но имейте в виду, большой успех, используя методику образования, одновременно два.

К основным формам дистанционного обучения относятся:

- Видеолекции, программы Zoom или Skype.
- Видеоконференции, различные форумы и дискуссии.
- Чат – учебные занятия, которые предполагают использование чат-технологий. Такие занятия проводятся синхронно, то есть всем участникам одновременно предоставляется доступ к чату.
- Вебинары. Это дистанционные уроки, практические работы и другие занятия, которые проходят со средствами телекоммуникаций. Вебинары отличаются от чат-занятий большей продолжительностью работы (несколько дней или даже месяцев), а также применением асинхронного метода взаимодействия.

В целях реализации дистанционных образовательных технологий необходимо иметь в распоряжении следующие средства:

- система управления. Обычно для этого используется сайт школы, где ведется отдельный электронный дневник и журнал;
- разработанный и утвержденный обучающий контент;
- обеспечение возможности совместного хранения и редактирования документов;
- блог либо сайт учителя;
- сетевые интерактивные доски, ресурсы для создания карт знаний.

Детали построения курса для дистанционного обучения:

1) В центре учебы должна быть самостоятельная познавательная деятельность учащихся, а не сама дисциплина или методика ее преподавания.

В процессе обучения учащиеся смогут самостоятельно искать информацию и правильно ее обрабатывать. Одновременно процесс самостоятельного получения знаний не должен быть пассивным, а, наоборот, сами ученики должны участвовать в активной познавательной деятельности с самого

начала и не ограничиваться только информацией, содержащейся в учебных материалах.

2) Использование новейших педагогических технологий, соответствующих специфике дистанционных занятий и раскрытию внутренних резервов обучающихся.

3) Обеспечить активное взаимодействие учащихся не только с учителем, но и с другими участниками образовательного процесса.

4) Система контроля должна быть системной и основываться на быстрой обратной связи (предоставление студенту консультации в удобное для него время) и отсроченном контроле (например, в тесте).

5) Процесс создания курса дистанционного обучения должен начинаться с анализа целей обучения, существующих возможностей обучения и требований к технологиям дистанционного обучения. Необходимо учитывать, что основные элементы педагогической деятельности (презентация учебных материалов, практика и обратная связь) все еще находятся в процессе реализации.

Основной проблемой в данном случае является создание нового понятия, метода, материала, основанного на постепенном восприятии информации и полном контроле знаний обучающихся.

Для того чтобы дистанционный курс стал более эффективным, он должен обладать следующими характеристиками:

- подробное и продуманное планирование деятельности учащихся, включая четкую постановку целей и задач обучения, предоставление всех необходимых учебных материалов;
- обеспечить быструю и эффективную обратную связь, которая позволяет студентам получать достоверную информацию о ходе выполнения своих прав;
- возможность связи ученика и педагога;
- мотивация обучаемых на протяжении всего обучения;
- учет особенностей технологии на том основании, что у вас есть план реализации конкретного удаленного курса.

**Вывод.** Сегодня онлайн-курсы в России - это прекрасная возможность получить профессиональные знания и навыки, без каких-либо неудобств, как правило, в ускоренном режиме по

гибкой системе расписания за относительно невысокую плату. Таким образом, вы не должны упускать возможность реализовать свой богатый интеллектуальный потенциал с помощью высокотехнологичных образовательных инструментов. В связи с очень быстрым развитием технологий представляется очевидным и естественным развивать готовность к дистанционным методам обучения у всех граждан страны.

Сила, мудрость ряда специалистов сегодня направлена на развитие российской системы дистанционного образования, разработку новых способов обучения, в том числе качественной хрестоматийной продукции и передовых информационных технологий.

Скорость разработки и реализации инициатив в области образовательных технологий привела к созданию конкурентной базы на рынке образовательных услуг, которая стала катализатором непрерывного повышения качества дистанционных образовательных курсов, поэтому сегодня можно уверенно говорить о конкуренции, эффективности и перспективности данной модели образования.

Электронное обучение стало достойной альтернативой традиционному образованию, и в некоторых областях, особенно в компаниях и правительстве, ему будет отдано явное предпочтение, поскольку это единственный способ быстро выяснить минимальную стоимость.

В сфере образования, а также в торговом учебном центре дистанционное обучение будет по-прежнему дополнять традиционный очный вариант обучения и, во многих случаях, обучение останется наиболее целесообразным, когда ряд студентов, в зависимости от конкретных деталей, будет учиться традиционным способом, а другие-издалека.

#### *Литература:*

1. Г. А. Кузьменко. Развитие личностных качеств обучающихся в учебной и спортивной деятельности. 2013. С. 96-109.
2. О. Н. Крылова, Т. С. Кузнецова. Рабочая программа педагога Методические рекомендации для разработки. 2019. № 3. С. 24-30.
3. И. Ю. Алексашина, Е. Ю. Федотова. Современная оценка образовательных достижений учащихся. 2019. – 160 с.



4. Полат Е.С. Дистанционное обучение: проблемы и перспективы / Е. С. Полат // Открытая школа. – 2009. – № 1.

5. Шукшина Е.Е. Система дистанционного образования с использованием Интернет-технологий: статья, Красноярский государственный университет, Красноярск, Россия 2008 г.

**Шелякин С.В., Акимова Г.З.**

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

### **ПРОБЛЕМЫ ПОДГОТОВКИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ТЕКУЩИХ РЕАЛИЯХ РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКИ**

В текущих условиях кризиса на мировом рынке, общем наблюдаемом спаде промышленного производства, становится актуальной проблема подготовки и последующего устройства на работу выпускников высших учебных заведений или же «молодых специалистов». В этом свете вопросы соответствия качества подготовки молодых специалистов жестким требованиям рынка труда, должны стать важнейшим предметом пристального внимания руководства образовательных учреждений.

Обеспечение баланса сил на рынке труда является наиважнейшей задачей российской политики занятости. На первый взгляд, механизмом решения этой проблемы может стать обеспечение сотрудничества системы высшего образования и рынка труда. Следует акцентировать внимание на профессиональную занятость и профобучение на протяжении всего периода трудовой жизни.

Достаточно критичный уровень безработицы в стране и как следствие число безработных, желающих обрести рабочие места, к сожалению, не удовлетворяют спрос работодателей в кадрах, что напрямую свидетельствует о крайне высоком несоответствии спроса и предложения, как минимум по качественным параметрам.

В нынешнее время, в Российской Федерации, прослеживается обусловленная текущими проблемами и перспективами цель современного образования – формирование конкурентоспособного, гибкого, высокого компетентного специалиста. Данная цель также заключается в том, чтобы

молодой специалист был готов участвовать в различных сферах жизни общества [2].

Как упоминалось ранее, несоответствию спроса и предложения на рынке труда, предшествует конкуренция на этом же рынке. Это может быть как конкуренция среди работодателей за обладание высокопрофессиональными человеческими ресурсами, так и между соискателями. Следует сделать вывод, что такое напряженное положение на рынке труда обусловлено соперничеством и наличием нескольких рабочих одинаковых профессий, которые предлагают свою рабочую силу работодателю.

С позиции работодателя, при приеме кадров, крайне важно находить подходящих и компетентных сотрудников на так называемые «входные» должности. В связи с этим, в центр внимания таковых работодателей попадают молодые специалисты – выпускники высших учебных заведений, которые не всегда имеют должный опыт работы, но, с другой стороны, такие «молодые специалисты» являются активной частью гражданского общества, они мобильные, владеют определенным багажом новых знаний и идей, полны сил к движению и самосовершенствованию [1].

В текущих условиях функционирования кадровых служб у различных работодателей, процесс поиска таких специалистов основан в большей степени на интеграции и последующем долгосрочном взаимодействии с образовательными учреждениями различного уровня. В свою очередь, на основе выработанного механизма сотрудничества и обмена информацией, система профессионального образования, анализируя информационные потоки, идущие от региональной экономики, стремится соответствовать социально-экономическому контексту общества через совершенствование имеющихся и выработку новых форм и методов сотрудничества с бизнес-сообществом. В данном смысле, ключевой задачей образовательной системы является качественная подготовка кадров для нужд национальной экономики.

Несомненно, что региональный и федеральный рынок образовательных услуг функционирует с похожими целями. Но отметим, что региональному рынку следует все-таки выработать свой путь развития, тесно связанный с федеральным. Данное развитие следует проявлять с учетом регионально-экономических потребностей, что должно

отражаться на различных инструментах подготовки молодых специалистов [5].

Образовательный рынок и трудовой должны иметь общий механизм развития, опосредованный социальными и экономическими условиями местных территорий.

В текущих условиях национальной экономики основным конкурентным преимуществом ВУЗов на образовательном рынке является высокопрофессиональная подготовка молодых специалистов, за счет повышения заинтересованности последних в повышении собственной конкурентоспособности на рынке труда. Если обратиться к статистике, то число выпускников вузов среди безработных в настоящее время ниже, чем число выпускников средне специальных учебных заведений. Наряду с этим, статистические данные подтверждают мобильность выпускников ВУЗов на рынке труда, так как последние предоставляют более широкую базу знаний, по отношению к выпускникам средних специальных учебных заведений, получающих знания из определенной профессиональной области, круг применения которых намного уже. Что касается конкурентоспособности выпускников в той профессиональной нише рынка труда, для которой их готовил ВУЗ, то встает проблема их конкурентных преимуществ, обуславливающих стартовые возможности реализации их потенциала.

В текущей ситуации конкурентоспособность выпускников ВУЗов зависит от соответствия качества их подготовки и подготовки требованиям современного производства. Наряду с этим, уровень и качество подготовки выпускников определяются следующими переменными [4]:

1. Уровень качества и объективность учебной программы;
2. Качество задействованных образовательных технологий;
3. Профессионализм кадрового состава высшего учебного заведения;
4. Обеспеченность необходимым количеством материальной базы.

Текущие реалии «производителей» молодых специалистов –ВУЗов, таковы, что им необходима комплексная ориентированность на конечное качество своего продукта – на всестороннюю подготовку компетентных молодых

специалистов, отвечающих качествами высокой конкурентоспособности и востребованности на рынке.

Для должного обеспечения вышеизложенной задачи требуется всеобъемлюще переосмыслить и перевести процесс образования в режим постоянного развития и совершенствования, базисными показателями которого должны являться [2]:

1. Учебные планы должны быть высококачественные и отвечать текущим требованиям работодателей и экономики;
2. Постоянное развитие инновационных процессов внутри высшего учебного заведения;
3. Полное ресурсное обеспечение образовательного учреждения;
4. Проведение различного вида опросов о необходимости направлений подготовки различных видов профессий.

Отметим такую важную вещь, что высокий уровень подготовки молодых специалистов, не всегда коррелирует с требованиями работодателей. Во многом связано это с обязательной подготовкой по требованиям ФГОС, которые так же не всегда коррелируют с требованиями работодателей.

Опираясь на статистические данные, почти треть выпускников высших учебных заведений являются безработными. Это напрямую свидетельствует, что некоторые из профессиональных параметров выпускников не в полной мере соответствуют требованиям работодателей [7].

В условиях постоянного развития экономики и производства возникает необходимость повышать уровень необходимых профессиональных навыков. Помимо этого, появляется большое количество различных специальностей, и выпускникам ВУЗов приходится сталкиваться с постоянной ротацией в трудовом плане. В этом свете повышается спрос на специалистов, обладающих разносторонними профессиональными навыками.

Образовательный процесс не всегда успевает адаптироваться к текущим требованиям работодателей, особенно это наблюдается в высокотехнологических отраслях. Данный факт напрямую указывает на то, что прежде чем приступить к практической работе, молодым специалистам

приходится проходить дополнительную подготовку при трудоустройстве.

Поэтому, в текущей высоко конкурентной ситуации на рынке труда, работодатели не слишком торопятся нанимать на свои рабочие места новоиспеченных молодых специалистов, предпочитая им специалистов уже с опытом работы, что напрямую влияет на конкурентоспособность выпускников на рынке.

В конечном итоге, на конкурентоспособность выпускников высших учебных заведений влияют не только требования, предъявляемые к ним со стороны бизнес-сообщества, но и личностные характеристики, приобретенные навыки в процессе социального взаимодействия. Первичное вхождение таких специалистов на рынок трудно напрямую сопровождается риском, объективно зависящим от частичного или полного отсутствия опыта трудового опыта в целом, а также о смутном представлении об особенностях и специфике работы на том или ином месте пребывания у работодателя. От лояльности последних напрямую строится зависимость успешности трудоустройства молодых специалистов.

Следует определить перечень крайне необходимых и объективно важных качеств для молодых специалистов [6]:

1. Лидерские качества;
2. Новаторское мышление;
3. Стрессоустойчивость, гибкость, мобильность;
4. Способность к молниеносной адаптации к изменяющейся внутренней и внешней среде функционирования предприятий;
5. Самостоятельность, решимость, ответственность;
6. Желание постоянного роста и саморазвития.

В текущих условиях на рынке труда, молодой специалист должен самостоятельно отыскивать себе место работы, на его плечах лежит персональная ответственность за свое трудоустройство. Ускорение технического, научного, экономического и всеобщего прогресса наложило свой отпечаток на поведение молодых специалистов на стадии обучения. Так как текущая скорость внедрения инноваций и прогресса намного превышает возможность реагирования высших учебных заведений на предмет внедрения новых профессий и специальностей, которые бы отвечали современным требованиям, то молодые специалисты заранее

стараятся изучить возможности будущего трудоустройства, получить новые знания и умения, тем самым обеспечить себе более успешное конкурентное преимущество на рынке труда в будущем.

В текущее время, молодым специалистам придется взять на себя всю тяжесть проблем, исходящих от текущих условий рыночных отношений. В связи с этим одной из приоритетных задач современного высшего образования является создание условий для формирования конкурентоспособной личности.

Таковым критерием, является умение быстро и грамотно использовать в конкурентной среде и борьбе свои преимущества и личные профессиональные качества.

Еще одно важное направление для оптимизации интересов молодых специалистов и работодателей заключается в надлежащем совершенствовании системы стимулирования труда предприятий. Данные мероприятия позволяют не только улучшить ситуацию на рынке труда, но и привлечь и заинтересовать молодых специалистов в трудовой деятельности.

#### *Литература:*

1. Акутина А. Н. Подготовка специалистов в системе непрерывного профессионального образования : проблемы и перспективы. Материалы международной заочной научно-практической конференции 26 ноября 2010 года / А. Н. Акутина, под редакцией Г. И. Симонова. — Киров : Вятский государственный гуманитарный университет, 2011. — 256 с. — ISBN 978-5-93825-897-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/6008.html> (дата обращения: 27.11.2020). — Режим доступа: для авторизир. пользователей
2. Илясов Е. Трудоустройство и занятость выпускников вузов: система содействия // Высшее образование в России. — 2005. — №7. 2. Лебедев В.В., Белая А.В., Краева И.А. Роль и место вузовских центров содействия трудоустройству выпускников в системе управления качеством подготовки специалистов // Вестник ННГУ, серия Инновации в образовании, выпуск 1(7). — 2006.

3. Казанович В.Т., Савельева Г.П. Согласованность (сопряженность) и преемственность государственных стандартов профессионального образования. – М., Уфа: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2005. 30 с.
4. Казурова А.С. Проблемы государственного образовательного стандарта высшего профессионального музыкального образования: опыт и перспективы. М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2005. - 93 с.
5. Лобанова В.В. Современные теоретические подходы к пониманию роли и значения конкуренции на рынке труда и возможности их использования при решении задачи роста национальной конкурентоспособности // Проблемы экономики и менеджмента. 2012. №3 (7) С.49
6. Соколкив, Е. А. Профессиональное становление личности специалиста-гуманитария : монография / Е. А. Соколкив. — Москва : Университетская книга, 2009. — 480 с. — ISBN 978-5-98699-092-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/9125.html> (дата обращения: 27.11.2020). — Режим доступа: для авторизир. Пользователей
7. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://gks.ru> (Дата обращения 26.11.2020)

**Шумилов А.Ю.**

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

### **ОБУЧЕНИЕ СТУДЕНТОВ - ФУТБОЛИСТОВ ФЛАНГОВЫМ ПЕРЕДАЧАМ И ЗАВЕРШЕНИЕ АТАКИ**

Введение. Многочисленные наблюдения показали, что на всех уровнях игры высокий процент голов забивается с длинных передач с флангов. Футболисты должны научиться подавать мяч с обоих флангов, вовремя успевать на такую передачу, а так же они должны упорно работать над тем, как превращать фланговую передачу в голы.

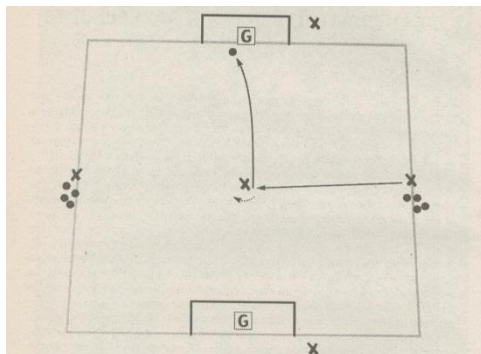
Основная часть. При освоении поперечных передач игроки должны начинать с ударов по неподвижному мячу, прежде чем перейти к удару по движущемуся, который трудно направить в нужном направлении. Замыкание фланговой передачи требует длительной тренировки в выборе момента рывка на летящий мяч верхом, при этом футболисту необходимо точно оценить скорость полета, угол и высоту, ведь только тогда можно принять решение, наносить удар головой, ногой с лета, с полулета или с земли. Для обучения этим приемам тренеру необходимо начинать работу с более легких, несильных передач, дать игрокам больше времени для развития своих собственных приемов наряду с теми фундаментальными, которым учит тренер включая и завершение атаки с фланговых передач ударом по воротам. Полезно повторять один и тот же способ передачи определенное число раз, чтобы добиться стабильности в выполнении одного приема, прежде чем переходить к следующему, характерному для иной игровой ситуации.

Всем игрокам, независимо от игрового амплуа, необходимо отрабатывать фланговую передачу и способы завершения атаки после нее. Далее рассмотрим упражнения, с помощью которых тренер сможет научить игроков выполнять данный технический элемент футбола.

#### Упражнение №1.

В квадрате 20x20 метров (м) устанавливается двое переносных ворот, защищаемых вратарями, и по одному подающему у ворот. Два игрок, каждый с достаточным количеством мячей, располагаются по условной средней линии лицом к игроку, который находится в центральной точке квадрата. Эти двое подают мяч центральному игроку для удара по воротам головой или ногой. подачи идут поочередно, чтобы каждый раз игроку в центре приходилось наносить удар то в одни, то в другие ворота с разворота.



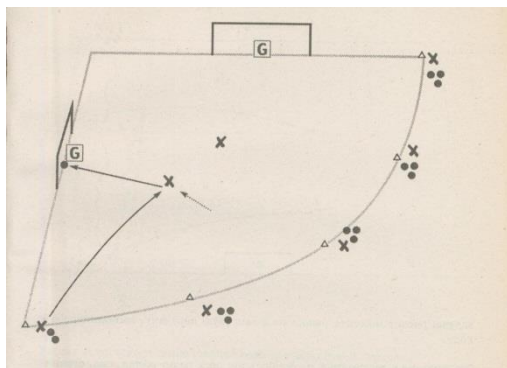


Задача: выполнить завершающий удар с разворотом после фланговой передачи в центр.

Рекомендации: контроль времени на выполнение упражнений, смена игроков местами.

Упражнение №2.

В углу футбольного поля устанавливается двое ворот с вратарями в 5-7 м от самого угла. Пятеро игроков равномерно распределяются по дуге радиусом 20 м, у каждого по 3-5 мячей. Два игрока занимают места в центре указанной зоны, в 9-10 м от ворот. Начинается упражнение с подачи из одного угла в точки, где стоят нападающие, готовые нанести удар по воротам головой или ногой. У каждого нападающего свои ворота, так что подающие должны чередовать свои передачи, пока у них не закончатся мячи. Далее упражнение начинает следующая пара игроков.

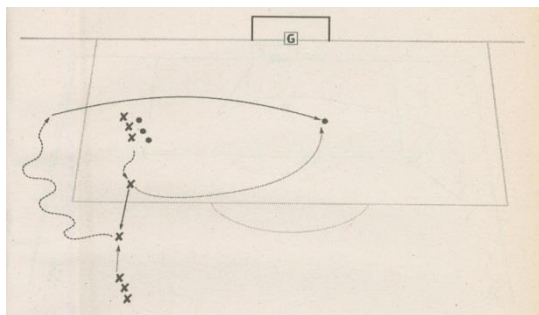


Задача: выполнить завершающий удар из различных положений с фланговых передач.

Рекомендации: нападающим можно ставить много задач, к примеру, бить с хода, бить в любые ворота.

Упражнение №3.

На одной из сторон штрафной площади выстраиваются лицом друг к другу две колонны игроков на расстоянии 8-12 м. у каждого игрока, стоящего в колонне, ближней к воротам, по мячу. Первый из этой колонны медленно ведет мяч вперед, а первый из противоположной колонны примерно на той же скорости продвигается ему навстречу, постепенно с ним сближаясь. Игрок с мячом отдает короткий пас и по кривой в виде подковы совершает рывок в район вратарской площади. Игрок, получивший пас, бежит в край, после чего делает передачу первому, который завершает комбинацию ударом по воротам головой или ногой. Оба возвращаются в противоположные колонны, далее упражнение начинается следующая пара.

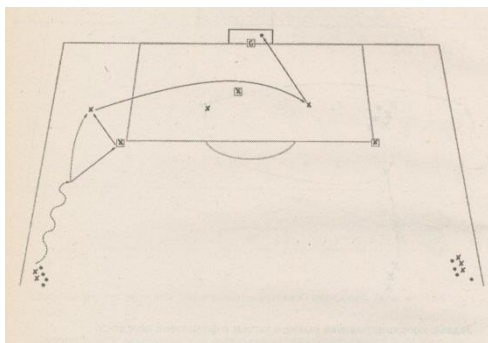


Задача: выполнять координированные рывки с мячом, фланговые передачи.

Рекомендации: можно повысить темп выполнения упражнения, предложить игрокам сосредоточиться на конкретном приеме (например, подача на дальнюю стойку и замыкание ударом головой). Оба игрока должны синхронизировать свои действия – непереносимое условие для эффективного завершения атаки.

Упражнение №4.

Игроки выстраиваются в две колонны на флангах футбольного поля, в 14-15 м от двух игроков, занявших позиции на углах штрафной площади. Двое атакующих и один защитник располагаются внутри штрафной и не имеют права ее покидать. Игроки из колонн на флангах, у каждого из которых по мячу, попеременно идут вперед, играют в стенку с партнерами, стоящими в углах штрафной, после чего идет фланговая передача атакующим, которые стремятся поразить ворота при активном противодействии защитника.

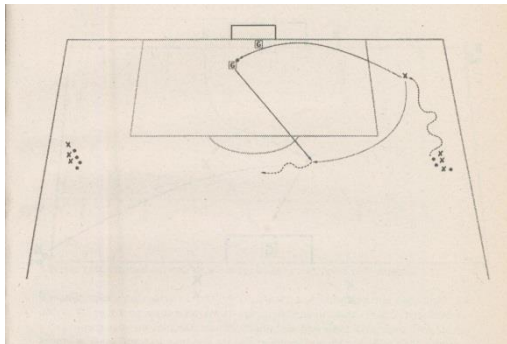


Задача: выполнить завершение атаки после фланговой передачи при сопротивлении.

Рекомендации: для усложнения задачи бомбардиров можно добавить по одному защитнику.

#### Упражнение №5

Две колонны игроков располагаются на флангах стандартного футбольного поля. У каждой колонны достаточный запас мячей, и располагаются они лицом к воротам, которые защищают два вратаря. Первый игрок от одной из колонн совершает рывок с мячом по флангу, завершая его передачей в штрафную площадь, где ближний к нему вратарь ловит мяч и продолжает держать его в руках. В этот момент сделавший передачу игрок разворачивается и бежит назад, огибая штрафную в направлении радиуса, и в этот момент вратарь броском снизу накатывает ему мяч. Приняв мяч, этот игрок ведет его на другой фланг, а упражнение продолжает игрок из другой колонны.

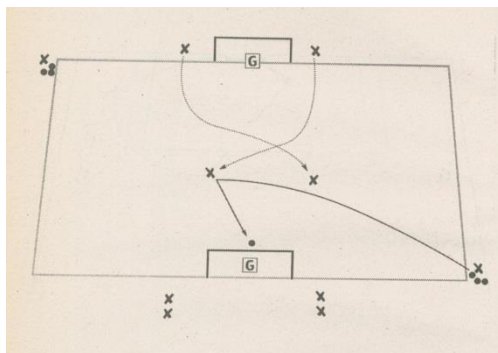


Задача: выполнить отработку передач с фланга.

Рекомендации: тренер может дать задание игрокам совершать рывки по самому краю поля или повысить скорость бега.

Упражнение №6

На площадке 15-2- м длиной в 30 м и шириной устанавливаются двое переносных ворот, защищаемых вратарями. Два игрока по диагонали располагаются в противоположных углах площадки с большим количеством мячей. Колонны игроков выстраиваются по обеим сторонам ворот, и первые в колоннах с одного конца бегут вперед, делая скрещивание по мере приближения к противоположным воротам. Они должны рассчитывать свой выход к воротам так, чтобы своевременно успеть на передачу, сделанную игроками, расположившимися в углах.

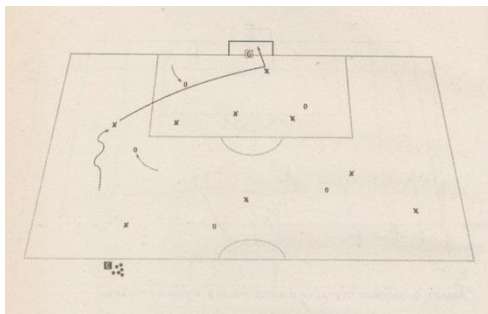


Задача: выполнить синхронный выход на ударную позицию и фланговой передачи.

Рекомендации: устроить соревнование между командами, засчитывая два очка за каждый мяч, забитый головой, и одно очко – за удар в створ ворот.

#### Упражнение №7

На футбольном поле пять нападающих и три защитника ведут позиционную игру (на удержание мяча) на одной половине поля, но не имеют права выходить в штрафную площадь. Внутри штрафной находятся четверо нападающих действуют против защитников. Эти шестеро не имеют права покидать штрафную тренер, у которого достаточное количество мячей, начинает упражнение со средней линии. Атакующие, которые действуют за пределами штрафной площадки, пытаются совершить фланговые проходы с последующей поперечной передачей на одного из атакующих, действующих внутри штрафной площадки и стремящихся завершить эти передачи ударом в ворота головой или ногой. После нанесения удара тренер возобновляет упражнение.



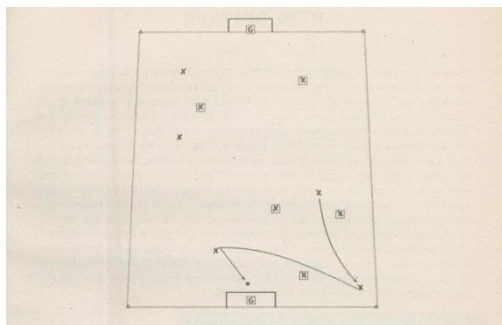
Задача: выполнить фланговые передачи и завершение атаки в игровых ситуациях.

Рекомендации: тренер может добавить еще одного защитника внутри или снаружи штрафной площадки.

#### Упражнение №8

Две команды, каждая с вратарем в своем составе, играют на площадке 30x40 м. Обе команды стремятся поразить ворота друг друга с помощью удара головой. Упражнение начинается один из игроков с мячом в руках, который мягко набрасывает его себе на подъем, чтобы потом аккуратно, по высокой дуге

передать мяч партнеру. Тот, с помехой со стороны соперника, пытается головой перебросить его другому партнеру. Игрок, который после этого все же ловит мяч посылает ногой с лета, игроки обеих команд стремятся в прыжке нанести удар головой, передавая мяч своему партнеру. Тренер должен следить за тем, чтобы игроки не допускали опасной игры.



**Задача:** выполнить удары головой после высоких фланговых передач и навесов при сопротивлении.

**Рекомендации:** вместо ловли руками после удара головой тренер может разрешить сыграть головой два-три раза подряд, если летящий мяч можно сыграть головой.

**Выводы.** Данные упражнения помогут футболистам разной квалификации, не зависимо от игрового амплуа научиться выполнять и применять в игре фланговые передачи и способы завершения атаки после нее – это все им очень пригодиться в игре.

### *Литература:*

1. Голомазов С.В., Чирва Б.Г. Футбол. Теоретические основы и методика контроля технического мастерства // - М.: СпортАкадем-Пресс, 2000. – 94 с.
2. Железняк Ю.Д., Петров П.К. Основы научно-методической деятельности в физической культуре и спорте. – М.: Издательский центр «Академия», 2001. – 164 с.
3. Красников А.А. Основы теории спортивных соревнований / А.А. Красников // Теория и практика физической культуры. - 2006 - №9 - С. 23-24.

4. Кук М. 101 упражнение для юных футболистов: возраст 12-16 лет ; пер. с англ. Л. Зароховича. – М.: АСТ: Астрель. – 2007. – С. 100-110.

5. Шумилов А.Ю., Грачев А.С. Физическое воспитание и спорт в высших учебных заведениях//Сборник статей X Международной научной конференции посвященной 60-летию БГТУ им В.Г.Шухова, 24-25 апреля 2014 года: в 2 ч. Ч.1-Белгород:изд-во БГТУ, 2014.-С.299-302

**Шуняев Д.Д., Ярмоленко Л.И.**

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

### **ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ**

В настоящее время проблема трудоустройства молодых специалистов стоит как никогда остро. Каждый третий выпускник не может найти работу, несмотря на наличие диплома. Из-за коронавирусной рецессии процесс получения рабочего места является сложным, порой даже невозможным. Многие предприятия перешли, если это возможно, на режим удаленной работы. Данная проблема будет актуальной и в будущем, но в данный момент она ощущается наиболее остро.

Рассмотрим сферы деятельности, которые являются для студентов предпочтительными с целью устройства на работу по специальности.

Трудоустройство выпускников в 2016 – 2018 годах показало следующие результаты.

1. Почти полтора миллиона выпускников ВУЗов, колледжей, техникумов не работают по специальности.

2. Около половины из выпускников средних профессиональных учебных заведений не трудоустроены по специальности.

По данным выборочного исследования Росстата, проведенного в 2019 году, не работали по специальности выпускники следующих уровней образования:

ВУЗы - 31% (634,5 тысяч чел.);

Колледжи - 43% (389,3 тысяч чел.);

Профессиональные училища - 50% (224,6 тысяч чел.) [4]

Уровень безработицы среди выпускников вузов в 2019 году составил 12,9%, тогда как среди выпускников с дипломом о среднем профессиональном образовании безработных уже в первом квартале 2020 года - 17,9%. [4]

На первом месте по числу выпускников – специальность «Экономика и управление». С 2016 по 2018 год на рынок труда вышли 580,7 тыс. специалистов с дипломами экономистов и управленцев, но 37% (216,8 тыс. чел.) по специальности не работают. А вот выпускники медицинских вузов сохраняют верность профессии. 97% из тех, кто получил образование по направлению «Клиническая медицина», 96% - «Фармация», и 93% - «Науки о здоровье и профилактическая медицина» остаются в профессии после окончания вуза. Среди тех, кто окончил педагогические вузы (182,9 тыс. чел.), не по специальности работают 20% (36,1 тыс.).

Лидерство» среди не работающих по специальности прочно удерживают выпускники, обучавшиеся по направлению «Сельское, лесное и рыбное хозяйство», – 61%.

Также больше половины социологов и социальных работников не работают по полученной в университете специальности (53%). 47% специалистов, окончивших ВУЗ по специальности «Промышленная экология и биотехнологии» в 2016-2018 гг., не работают по своему профилю.

**Таблица 1.**  
**Связь работы с полученной профессией [4]**

	Всего выпускников 2016-2018 гг.	в том числе по связи работы с полученной профессией (специальностью)		В процентах	
		связана	не связана	связана	не связана
2019 год					
Высшее образование	2044,8	1410,3	634,5	69	31
Среднее профессиональное образование	910,5	521,1	389,3	57	43



Исходя из приведенных выше данных, получить работу по своей специальности не смогло или же не захотело большее количество человек, в процентном соотношении, обучавшихся в колледжах или техникумах. По данным мониторинга трудоустройства выпускников, официально опубликованных Министерством образования и науки РФ в 2016 году, инженерные направления подготовки кадров являются наиболее востребованными на рынке труда. Так, общероссийский показатель их трудоустройства составляет от 80 % до 90 %. При этом среди ведущих укрупненных групп специальностей и направлений подготовки по данному показателю – ядерная энергетика и технологии, электро- и теплоэнергетика, химические технологии.[2]

Самыми частыми причинами возникновения проблем с трудоустройством у выпускников являются:

1. Несоответствие ожиданий по поводу заработной платы. Как правило, выпускники в надежде найти работу по своей специальности сталкиваются с низкой оплатой труда, что вынуждает их продолжить поиск и оставаться безработными.

2. Невостребованность некоторых вузов. К ним чаще всего относят вузы коммерческого типа. Для работодателя важно не только наличие диплома о высшем образовании, но и престижность вуза, что означает достойный уровень образования выпускника.

3. Отсутствие рекомендаций и знакомств, которые помогли бы выпускнику найти подходящее место работы.

4. Отсутствие навыков самопрезентации и неграмотно составленное резюме. На собеседовании выпускник должен уметь зарекомендовать себя на занимаемую должность перед работодателем. Несмотря на обладание многими знаниями и навыками, выпускник не может правильно преподнести себя, что приведет к провалу.

Модель из «школы в вуз» уже не дает результата, на который надеются выпускники при выходе из университета, и тем более не отвечает ожиданиям работодателей. Наличие диплома в цифровой экономике, которая становится более требовательной к компетенциям, уже давно недостаточно, и выпускникам стоит иметь это в виду.

Ключевым показателем качества образовательных услуг, предоставляемых вузом, является не только диплом с отличием,

но и то, насколько выпускники успешны в своей профессиональной деятельности, смогли ли найти работу по специальности, какой уровень заработной платы готовы предложить им работодатели, и какие перспективы ожидают их в будущем, с учетом острой конкуренции на рынке. [1]

В последнее время в высшем образовании наметились положительные изменения. Многие вузы готовы менять свои образовательные программы и адаптировать их под рыночные запросы, но для этого учебным заведениям нужны тесные связи с индустрией.

Также одним из решений проблемы является прохождение практики на предприятиях, где требуются специалисты подобного рода. У выпускников появляется возможность прохождения практики летом. Для этого требуется принять меры по согласованию условий передачи студентов предприятию для получения практических знаний.

Одним из путей улучшения показателей трудоустройства на работу по специальности является введение центров профессиональной подготовки и адаптации специалистов в БГТУ им. Шухова. Научно-методический центр профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов (НМЦ ПАТС) является структурным подразделением Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова.

НМЦ ПАТС создан с целью содействия занятости студентов и выпускников университета. В 2006 г. НМЦ ПАТС получил статус регионального по Белгородской области (РНМЦ ПАТС) при Координационно-аналитическом центре содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования при МГТУ им. Н.Э. Баумана (письмо Министерства образования и науки РФ № АС-312/06 от 28.03.2006).

НМЦ ПАТС способствует процессу адаптации выпускников БГТУ им. В.Г. Шухова к современным социально-экономическим условиям и повышению их конкурентоспособности на рынке труда, а также принимает другие меры по содействию в их реальном трудоустройстве. Свое предназначение НМЦ ПАТС реализует посредством следующих направлений деятельности:

- а) научно-исследовательская деятельность;
- б) проектно-технологическая деятельность;

в) организационно-функциональная деятельность. [3]

В 2020 г. на рынке труда наиболее ярко проявила себя цифровизация и удаленный прием на работу. Показательным может служить пример таких компаний, как «Яндекс», «Тинькофф», «Сбермаркет» и др. Они принимают на работу удаленно. Компания Яндекс находится в поиске таксистов и курьеров. Курьеров по доставке пищевой продукции они нанимают удаленно, посещение офиса не является обязательным. Работник может получить форму и сумку у обозначенного человека и начать работу. Такие работники являются самозанятыми, и уплачивают НДФЛ самостоятельно через специальное приложение «Мой налог».

Программистов компания Яндекс так же ищет удаленно. Выпускники различных вузов по специальности программирование могут обнаружить вакансии на различных площадках объявлений. И в большинстве своем они могут начать работать из дома.

На данный момент это является наиболее выгодным решением для различных компаний. Конечно, во многом мир изменится после коронавирусной рецессии, т.к. службы доставки будут более развиты, а также более развиты будут секторы, связанные с программированием.

В дальнейшем абитуриентам нужно будет более тщательно подходить к выбору специальности, для того чтобы в подобного рода момент не остаться безработным.

Во многом получение работы зависит от упорства выпускника, его полученных знаний в процессе учебы. Но помочь выпускнику в трудоустройстве может и ВУЗ, в котором он обучался. При прохождении практики на предприятии, студент может не только получить практические знания, заработную плату (в некоторых случаях), а также может себя зарекомендовать в качестве трудолюбивого и целеустремленного работника.

### *Литература:*

1. Глаголев, С.Н., Михайличенко, С.А., Ломаченко, С.Н. Востребованные выпускники для современной экономики //Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: сборник материалов VI Международной заочной научно-практической конференции, посвященной 60-летию

БГТУ им. В.Г. Шухова. Белгород, 20 декабря 2014 г.: в 2 ч. Ч. 1. /под ред. С.А. Михайличенко, С.Н. Ломаченко. Белгород: Изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова, 2014. - С.149-155.

2. Мониторинг трудоустройства выпускников. - URL: <http://graduate.edu.ru/> (дата обращения: 8.11.2020).

3. Трудоустройство выпускников БГТУ им. В.Г. Шухова- URL: <http://career.bstu.ru/nmcspats> (дата обращения: 8.11.2020).

4. Федеральная служба государственной статистики. Официальный сайт - URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/70843/document/88401> (дата обращения: 10.11.2020).

**Щербакова А. В., Акимова Г. З.**

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

### **МОНИТОРИНГОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ**

В настоящее время актуальной проблемой подготовки молодых специалистов-выпускников вузов является своеобразие их профессиональной адаптации и социализации, формирование их профессиональной компетентности и готовности к профессиональной деятельности в современных условиях.

В процессе подготовки молодых специалистов должны быть получены не только всесторонние знания, но и навыки и привычки, которые позволили бы выпускникам быть вовлеченными в профессиональную деятельность и успешно ее осуществлять.

Конкурентоспособность на мировом рынке зависит от уровня развития экономики знаний. Накопление и эффективное применение знаний становится важным стержнем конкурентного преимущества страны, а потому требует современных и инновационных подходов к регулированию образовательных услуг для удовлетворения потребностей экономики.

Исследование эффективности занятости населения на современном этапе экономического развития становится особенно актуальным, в связи с изменениями на рынке труда. В Российской Федерации увеличивается приток

профессиональных, технических и управленческих кадров, увеличивается число российских предприятий, внедряющих международные стандарты качества, менеджмента и технологии, увеличивается миграция для получения профессионального образования и прохождения производственной практики.

Одной из важнейших задач государственной политики занятости населения в России является обеспечение баланса между предложением проса и предложением рабочей силы. Для решения этой задачи необходимо применить один из основных механизмов решения-взаимодействие системы профессионального образования с рынком труда на основе использования технологий мониторинга.

Уровень трудоустройства выпускников зависит в первую очередь от степени их профессионализма и квалификации. Благодаря этому определяется качество обучения, которое включает в себя следующие компоненты:

- качество образовательной (обучающей) программы;
- качество образовательных технологий;
- качество человеческого и научного потенциала вуза, задействованного в образовательном процессе;
- качество учебного процесса (материально - техническая база и лабораторная база, учебно-методическое обеспечение).

На современном этапе развития образования требования к высшим учебным заведениям становятся все более высокими, так как они должны быть более ориентированы на результат, то есть готовить востребованных высококвалифицированных специалистов, которые смогут заниматься различными видами деятельности, как производственной, так и научной.

Необходимость проведения мониторинговых процедур в вузе при изучении процессов эффективного трудоустройства его выпускников обусловлена следующими факторами, которые определяются функционированием образовательных сигналов на российском рынке труда<sup>5</sup>:

---

<sup>5</sup>Мониторинг и оценка трудоустройства выпускников вызов [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/-monitoring-i-otsenka-trudoustroystva-vypusknikov-vuzov/viewer> (дата обращения 21.11.2020)

- образование работает как фоновая характеристика, а образовательный сигнал воспринимается работодателем как вторичный или в неразрывной связи с характеристиками трудового стажа. Поэтому важно не только взаимодействие рынка труда и рынка образовательных услуг, но и сотрудничество работодателей и вузов, организующих практические занятия для студентов. Что помогает им приобрести не только теоретические знания, но и практические навыки;

- образование воспринимается работодателем, как правило, только как гарантия определенного уровня развития личности и индивидуальных особенностей, а не профессиональных знаний или даже профессиональных способностей;

- отсутствие четкой разницы в уровне заработной платы не позволяет четко отследить отдачу (прибыль) от приобретения образования (инвестиции в образование).

Прочитав и проанализировав экономическую литературу по мониторингу в целом и отдельно мониторингу в образовании, можно сделать вывод, что в настоящее время нет четкого определения категории «мониторинг». Если рассматривать мониторинг в обобщенном виде, то это универсальный метод познания, для которого одним из важных качеств является информативность.

Благодаря своей универсальности, технология мониторинга применяется для изучения любых объектов окружающей действительности, так как в ее основе лежат сущностные характеристики, являющиеся принципами познания мира, развития и целостности. Она относится к специальным научным методам, позволяющим делать глубокие и всесторонние выводы об объекте или сфере деятельности, независимо от масштаба мониторинговых исследований.

Многие российские ученые указывают на наблюдение как на первый элемент системы мониторинга. Итак, мониторинг-это процесс наблюдения за объектом, оценки его состояния, мониторинга событий и предотвращения нежелательных тенденций развития. Мониторинг также может быть определен как система непрерывного мониторинга и анализа<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup>Лях Ю.А. Мониторинг как основной механизм оценки качества образования / Ю.А. Лях. – М.: Русайнс. 2016. – 288 с.

Но мнение российских ученых можно опровергнуть, поскольку наблюдение не является обязательным элементом системы мониторинга, поскольку в большинстве случаев наблюдение затруднено или невозможно. Поэтому при изучении рынка трудовых процессов, в том числе в сфере высшего профессионального образования, данный метод используется только в комплексе с другими методами исследования (анкетирование, тестирование и др.).

Мониторинг системы в сфере профессионального образования необходим в ситуации, когда система переходит из стабильного состояния в режим развития, так как возникает необходимость сознательного воздействия на ситуацию, что, безусловно, требует отслеживания текущего состояния.

Роль мониторинга в сфере образовательных услуг и в исследовании процессов трудоустройства выпускников существенно возрастает, так как с дальнейшим развитием рыночных отношений, усилением конкуренции, а также быстрыми изменениями внешней и внутренней среды предприятий и организаций усложняется взаимодействие различных типов рынков, в том числе рынка образовательных услуг и рынка труда<sup>7</sup>.

Существенно возрастает роль и значение мониторинга рынка образовательных услуг, в том числе в сфере высшего профессионального образования. В то же время возрастает важность мониторинга трудоустройства выпускников вузов.

Следует отметить, что в современных условиях мониторинг в сфере образования и трудоустройства выпускников как информационная база региональной политики воспроизводства, подготовки и повышения квалификации кадров практически отсутствует.

Благодаря использованию инструментов мониторинга, университет как центр научно-технического и образовательного процесса более обоснованно и целенаправленно, через своих специалистов может рассматривать формирование долгосрочных тенденций, а также применение новых технологий, приборов и устройств, обеспечивающих

---

<sup>7</sup>Таганов А.И. Основы идентификации, анализа и мониторинга проектных рисков качества программных изделий в условиях нечеткости / А.И. Таганов. – М.: Горячая линия. 2015. – 224 с.

эффективное, выгодное и окупаемое их производство, эксплуатацию и использование в реальных востребованных ситуациях.

При использовании технологий мониторинга аспекты прогнозных разработок университета базируются на научных исследованиях и становятся основными направлениями в сфере образования при реализации профессиональных образовательных программ, направленных на перспективные направления деятельности, прогнозируемые для отрасли и работодателя.

Технологии мониторинга должны быть использованы для разработки научно обоснованной методики формирования кадрового потенциала регионов на всех уровнях профессионального образования, которая позволит осуществлять прием в учреждения профессионального образования в соответствии с потребностями экономики и прогнозными характеристиками рынка труда, сбалансировать спрос и предложение рабочей силы, а также улучшить взаимодействие рынков труда и образовательных услуг.

Очевидно, что университет должен более внимательно следить за изменениями в процессе трудоустройства. Однако она должна основываться на мониторинге мероприятий и долгосрочном прогнозе ситуации на рынке труда с учетом инвестиционного характера образовательного комплекса.

В связи с этим деятельность вуза можно определить в следующих видах деятельности: совершенствование технологии обучения, маркетинговая деятельность вуза, психосоциальная и профессиональная адаптация выпускников.

Совершенствование технологии обучения — основная единица образовательного процесса, формирующая обязательный уровень объема и качества знаний и умений, которыми должен обладать выпускник для получения соответствующей квалификации, и развивающая гибкую систему непрерывного профессионального образования. В этой области подчеркивается важность совершенствования практической подготовки специалистов.

Маркетинговая деятельность университета направлена на развитие партнерских отношений с заинтересованными сторонами университета на рынке труда: предприятиями, организациями, органами государственной власти, общественными организациями, в целях развития социального



партнерства и обеспечения содействия профессиональной адаптации и практической подготовке студентов к реальным производственным условиям, начиная со студентов, понимания и знания потребностей рынка труда и работодателей;

Мероприятия по социально-психологической и профессиональной адаптации выпускников направлены на оказание помощи выпускникам в выявлении наиболее подходящих сфер деятельности для их интересов и способностей в свете результатов, полученных вузом. важным элементом повышения качества подготовки выпускников вузов является совершенствование по следующим направлениям<sup>8</sup>:

- содействие в организации профессионального обучения и трудоустройства;
- исследование спроса и предложения на рынке труда;
- взаимодействие со структурами служб занятости, органами государственной власти, организациями гражданского общества;
- организация семинаров и мастер-классов, направленных на развитие навыков самопрезентации, написания резюме, профессионального портфолио.

Таким образом, выпускник вуза является носителем свойств, которые могут быть полезны с точки зрения работодателя (в том числе личностные качества — его энергичность, энтузиазм, коммуникабельность, чувство долга, легкость усвоения новой профессиональной информации — желание опробовать различные способы обучения, отсутствие стереотипов в профессиональном подходе, стремление к «интересной» работе и стремление к профессиональному росту) и негативных факторов (отсутствие практического опыта, зачастую непонимание целей профессионального развития, завышенные ожидания от работы).

Молодые специалисты рассчитывают, что работодатели дадут им возможность попробовать себя в профессиональной сфере, получить необходимые знания и навыки, улучшить свое материальное положение. Работодатели, в свою очередь, хотя,

---

<sup>8</sup>Развитие системы мониторинга трудоустройства выпускников [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-sistemy-monitoringa-trudoustroystva-v-ypusknikov/viewer> (дата обращения 21.11.2020)

чтобы кандидаты понимали свои цели, умели работать в команде, обладали необходимыми знаниями и навыками. Столкновение этих принципиально противоположных требований и ожиданий является стрессовым фактором для молодых специалистов-выпускников вузов при выходе на рынок труда. Несоответствие критериев оценки конкурентоспособности молодых выпускников впоследствии приводит к проблемам трудоустройства выпускников вузов.

### *Литература:*

1. Лях Ю.А. Мониторинг как основной механизм оценки качества образования / Ю.А. Лях. – М.: Русайнс. 2016. – 288 с.

2. Мониторинг и оценка трудоустройства выпускников вызов [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/-monitoring-n-monitoring-trudoustroystva-vypusnikov-vuzov/viewer> (дата обращения 21.11.2020)

3. Мониторинг трудоустройства выпускников в системе оценки деятельности вуза [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/monitoringtrudoustroystvavypusnikov-v-sisteme-otsenki-deyatelnosti-vuza/viewer> (дата обращения 20.11.2020)

4. Развитие системы мониторинга трудоустройства выпускников [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-sistemy-monitoringa-trudoustroystva-vypusnikov/viewer> (дата обращения 21.11.2020)

5. Таганов А.И. Основы идентификации, анализа и мониторинга проектных рисков качества программных изделий в условиях нечеткости / А.И. Таганов. – М.: Горячая линия. 2015. – 224 с.

6. Трудоустройство выпускников: методология, мониторинг и анализ / под ред. А. В. Воронина, В. А. Гуртова, Л. М. Серовой. – Москва: Экономика, 2015. – 372 с.

УДК 316.354:658 3

**Астахов Ю.В., Благорожева Ж.О.***Белгородский государственный технологический  
университет им. В.Г. Шухова, г. Белгород, Россия***ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ФИЛОСОФИИ  
КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В МУНИЦИПАЛЬНЫХ  
ОРГАНАХ ВЛАСТИ**

В современных условиях XXI века проблемы, связанные с кадровым обеспечением устойчивого развития муниципальных образований, регионов, реализацией кадровой политики, работа с управленческим кадровым резервом выходят на первый план. Общеизвестно, что от качества резерва кадров зависит эффективность работы органов местного самоуправления, их способность решать на местах более 70 % всех социальных проблем жителей местных сообществ. Именно муниципальные служащие, топ-менеджеры призваны создавать для людей благоприятные условия жизни. Задача, решение которой требует от всех муниципальных служащих и специалистов Президент Российской Федерации В. В. Путин, пока ряду муниципалитетов не под силу по многим причинам, в том числе из-за отсутствия реального кадрового резерва. Этот институт кадровой работы пока теоретически не проработан, технологическими и финансовыми ресурсами не обеспечен. Отсюда и многочисленные вакансии в исполнительных органах муниципальной власти, что влияет на качество и эффективность деятельности муниципальных кадров. Несмотря на то, что многие ВУЗы Российской Федерации выпускают тысячи специалистов по специальности «Государственное и муниципальное управление» (38.03.04), весьма немногие попадают на муниципальную службу. Причин в этом аспекте много. Они также нуждаются в научном анализе, детальной проработке, проектировании новых подходов и технологичного трудоустройства выпускников ВУЗов<sup>3</sup>.

Между тем, исследуя механизм управления, связанный с профессиональной подготовкой и переподготовкой кадров, востребованностью профессионального потенциала отметим, что на фоне большого количества выпускников ВУЗов (бакалавров, специалистов, магистров) все ещё «... не

хватает управленческих кадров... Напротив, кадров, если иметь ввиду выпускников профильных вузов и управленческих факультетов - переизбыток. Но хронически не хватает компетентны кадров» [2].

К сожалению, эта проблема в настоящее время не учитывается, а региональных и муниципальных программах кадрового обеспечения устойчивого развития и при разработке профессиональных и образовательных стандартов в государственном и муниципальном управлении, управлении персоналом. Несоответствие этим требованиям влияет на профессиональную подготовку и переподготовку бакалавров, магистров и аспирантов по направлениям: 38.03.04, 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление»; 38.03.03, 38.04.03 «Управление персоналом».

Любая система кадрового обеспечения устойчивого развития муниципальных образований в современных условиях связана с инвестициями в человеческий капитал, однако в ряде предприятий и организаций независимо от организационно-правовой формы собственности, бизнес-структурах, органах власти и муниципального управления этой проблеме как по объективным (отсутствие резерва кадров), так и по субъективным причинам (отсутствие в местных бюджетах финансовых ресурсов для обучения и переобучения кадров взятых в управленческий кадровый резерв) не уделяется должного внимания. Недооценка вышеперечисленных внутренних и внешних факторов, влияющих на кадровое обеспечение устойчивого развития муниципальных образований, недоложения в человеческий капитал негативно влияют на динамику качественных и количественных показателей деятельности органов местного самоуправления, сдерживают их устойчивое стратегическое социально-экономическое развитие территорий.

Поэтому по мнению профессора В. И. Патрушева «... формирование местных концепций устойчивого развития в каждом регионе, местном сообществе - первоочередная задача региональной и муниципальной науки.

В России, где разнообразие местных условий, как нигде в мире велико, эти проблемы становятся все более актуальными... комплексное развитие производительных сил территорий местных сообществ - центральное звено концепции инновационного развития России, в основе разработки и реализации которой лежит

принцип человекотворчества, креативности. Его реализация начинается с возрождения жизненных сил местных сообществ, «малой родины», где предстоит воссоздать местное хозяйство, локальную экономику, социальную инфраструктуру, культурное и образовательное пространство на новой основе жизнеобеспечения, словом, подготовить благоприятные условия для жизнедеятельности каждого человека»<sup>4</sup>.

В связи с этим необходимо подчеркнуть, что принятие федеральных законов от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями от 19 декабря 2016 г.), от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями от 30 июня 2016 г.), вряд ли обеспечат разрешение этих проблем в ближайшем будущем, так как можно утверждать, что качество образования выпускников ВУЗов, участвующих в конкурсных технологиях и претендующих на работу в органы власти и управления, ухудшается, и это, несомненно, негативно влияет на всю систему кадрового обеспечения устойчивого развития регионов и муниципальных образований.

На основании вышесказанного можно предположить, что длительный «провал» инвестиций в профессиональное образование муниципальных кадров и кадровый потенциал бизнес-структур особенно будет чреват негативными последствиями в условиях третьего и четвёртого десятилетий XXI века, когда трудоресурсная ситуация в муниципальных образованиях и регионах РФ существенно обострится. Поэтому, по нашему мнению, необходимо срочно восстановить, хотя бы дореформенный уровень вложений в профессиональное образование кадров, а в последствии перейти на инновационное развитие механизмов и технологий кадрового обеспечения органов власти и муниципального управления<sup>1</sup>.

Однако необходимо отметить, что простое увеличение государственного и муниципального финансирования профессионального образования муниципальных и государственных служащих, как показывают исследования ряда отечественных учёных, могут и не дать необходимого синергетического эффекта, так как эти средства будут направлены на поддержание механизма кадрового обеспечения, который практически исчерпал себя, а не на тенденцию

дальнейшего развития. Здесь необходимы новые подходы и механизмы для решения данной проблемы.

Результаты социологических исследований<sup>6</sup>, а также мнение муниципальных служащих, экспертов, руководителей органов местного самоуправления, учёных высших учебных заведений свидетельствуют об актуальности и необходимости решения проблем, связанных с обеспечением высокого качественного уровня образования, кадрового обеспечения устойчивого развития муниципальных образований. Причём реализация данной проблемы на муниципальном уровне на первом этапе может успешно решаться в системе как дополнительного, так и опережающего профессионального образования кадров по стандартам третьего поколения, а по мере её дальнейшего развития и, соответственно, спроса специалистов «Государственного и муниципального управления», подготовки и переподготовки профессиональных кадров на всех уровнях системы профессионального образования (создание специальных учебных дисциплин и рабочих программ, а также выпускающих управленческих кафедр в ВУЗах). К примеру, по направлению «Муниципальное управление», «Организация деятельности муниципальной власти», «Технологии кадрового менеджмента» кафедр муниципального и государственного управления, социальных технологий, менеджмента организации, социологии и управления, информационного менеджмента и др.

Между тем необходимо отметить, что для социологии управления важна социальная оценка системы муниципального управления, выраженная мнением муниципальных служащих и респондентов (экспертов) как объектов управления и специалистов оценки. При этом подчеркнём, что полученные оценки могут быть выражены в количественной форме.

Результаты исследований, проведённых среди муниципальных служащих в администрации города Белгорода, отражены в таблицах 1 и 2. Представляют интерес итоги социологического исследования на тему «Проблемы кадрового обеспечения устойчивого развития муниципальных образований».

Из таблицы 1 мы видим, что 48,83 % респондентов считают, что главным фактором, определяющим устойчивое развитие муниципального образования, является

муниципальная экономика и управление, на второй позиции (45,75%) - социально-экономический потенциал муниципального образования, на третьей (41,00%) - инвестиционная привлекательность территории, на четвертой (39,50%) - создание благоприятных условий для жизнедеятельности населения.

**Таблица 1- Распределение мнений участников исследования по вопросу: «Какие факторы, на Ваш взгляд, в большей мере влияют на устойчивое развитие территорий муниципальных образований?», %**

Вариант ответа	Количество ответивших	
	чел.	%
Муниципальная экономика и управление	586	48,83
Социально-экономический потенциал муниципального образования	549	45,75
Принятая стратегия развития	321	26,75
Инвестиционная привлекательность территории	492	41,00
Благоприятные условия для развития малого и среднего бизнеса	357	29,75
Принятая муниципальная кадровая политика	205	17,08
Подготовленный кадровый потенциал	338	28,17
Структура кадрового потенциала	101	8,42
Базовый и ресурсный кадровый потенциал развития	104	8,67
Готовность к социально-экономическим преобразованиям	129	10,75
Благоприятные условия для жизнедеятельности населения	474	39,50
Нет данных	7	0,58

Среди факторов, способствующих повышению профессионализма муниципальных служащих, по мнению

экспертов, можно выделить опыт работы (87,9 %), профессиональное обучение (42,1%) и перспективы карьерного роста (42,1 %). На взгляд муниципальных служащих, повышению профессионализма способствуют профессиональное обучение (71,5 %), опыт работы (35,7%) и моральное стимулирование (32,6%) (табл.2).

**Таблица 2- Распределение ответов муниципальных служащих и экспертов на вопрос: «Какие факторы, на Ваш взгляд, способствуют повышению профессионализма муниципальных служащих?», %**

<b>Вариант ответа</b>	<b>Муниципальные служащие</b>	<b>Эксперты</b>
Профессиональное обучение	71,5	42,1
Опыт работы	35,7	87,9
Моральное стимулирование	32,6	27,7
Материальное стимулирование	31,0	39,7
Перспективы карьерного роста	9,3	42,1
Ротация кадров в органе муниципальной власти	3,1	9,6
Неформальная процедура аттестации кадров	1,5	8,4
Включение в кадровый резерв	0,5	39,7

Строго говоря, вышеперечисленное позволяет нам сделать вывод: в условиях неопределённости направлений и темпов развития экономики знаний, и когда ряд факторов сдерживают прогрессивную динамику в кадровом обеспечении устойчивого развития муниципальных образований, необходимо формирование системы и механизмов стратегического планирования, проектного управления, мониторинга, выработки и внедрения в практику органов власти и управления, в государственную и муниципальную кадровую политику многовариантного среднесрочного прогнозирования



динамики профессионально-квалификационной структуры, подготовки и переподготовки муниципальных кадров.

В связи с этим необходима смена вектора и философии кадровой политики - от закрепления кадров, в том числе молодых специалистов, на кадрахсбережение. Без этого дальнейшее эффективное функционирование системы воспроизводства и востребованности кадров, кадровое обеспечение устойчивого развития муниципальных образований не представляется возможным.

Недооценка этих проблем без глубокого анализа их социальных основ, кадрового потенциала местных сообществ уже заводи́ла в тупик кадровую политику государства в последнем десятилетии XX века. Не исключён такой же поворот в будущем, если не учиться на ошибках прошлого<sup>6</sup>.

Следует также отметить фактор несовершенства законодательной базы, который негативно влияет на кадровое обеспечение устойчивого развития территорий муниципальных образований.

Таким образом, как мы видим, влияние факторов кадрового обеспечения устойчивого развития муниципальных образований, знаний и непрерывного образования кадров во многом возможно путём развития инновационных форм и методов обучения, которые, в свою очередь, должны повысить гибкость и эффективность образовательного процесса. Это актуализирует проблему подготовки стратегического резерва кадров муниципального управления. Основной целью формирования и использования на муниципальной службе кадрового резерва является раннее выявление талантливых, креативных лидеров, создание подготовленных к муниципальному управлению в современных условиях учащихся, студентов и молодых специалистов, обеспечение непрерывности обучения и преемственности муниципальной кадровой политики, её совершенствование в вопросах воспроизводства, востребования и выдвижения местных кадров, имеющих лидерские качества и способных профессионально и эффективно реализовывать стратегические задачи, цели и функции органов местного самоуправления в условиях XXI века<sup>7</sup>.

Итак, мы полагаем, что в условиях продолжающегося реформирования государственной и муниципальной службы в Российской Федерации, её аппаратов формирование и

рациональное использование выпускников ВУЗов обеспечат органы власти и управления высококвалифицированными кадрами, так как это ещё один из решающих факторов закрепления специалистов и устранение многих кризисных явлений в области экономики, социальной сферы, в кадровой политике.

### *Литература:*

1. Астахов Ю.В. Факторы, влияющие на кадровое обеспечение устойчивого развития муниципальных образований / Ю.В. Астахов, И.Э. Надуткина, О.С. Погарская // Научное обозрение. Серия 2. Гуманитарные науки. Всероссийский научно-аналитический журнал №1, февраль 2017. – С.81-82.

2. Болотин И.С. Культура менеджера: многоуровневый подход // Высшее образование в России. – 2009. - №8. – С. 159-160.

3. Патрушев В.И. Вступительное слово к монографии «Кадровый резерв муниципальной службы: опыт, проблемы перспективы» / Ю.В. Астахов, М.А. Коломышева; ФГАОУ ВПО «Белгородский государственный национальный исследовательский университет» (НИУ «БелГУ»), Академия наук социальных технологий и местного самоуправления. – Белгород: Бел. обл. тип., 2017. – С. 4-5.

4. Патрушев В.И. О повышении роли региональной и муниципальной науки по реализации майских (2018 г.) Указов Президента РФ // Задачи и перспективы развития региональной и муниципальной науки и усиление научного влияния на инновационное развитие регионов в муниципальных образованиях: сб. мат-в круглого стола. – Белгород: Изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова, 2018. – С.38.

5. Турчинов А.И. Человеческий капитал как фактор кадровой безопасности государства и общества // Научно-практический журнал «Человеческий капитал» №9. 2012. С. 21-23.

6. «Местное самоуправление в РФ: проблемы функционирования и развития» 2015 г. Исследование проводилось в 20 субъектах РФ, в 8 федеральных округах; N=1120 рук-ль соц-го исс-я – д.с.н., профессор К.О. Магомедов; «Проблемы кадрового обеспечения устойчивого развития МО» (исследование проводилось в 4-х областях ЦФО – Белгородской, Курской, Липецкой и Воронежской), 2017-2018,

N=1314 рук-ль соц-го исс-я – к.с.н., доцент Ю.В. Астахов; «Совершенствование формирования управленческого кадрового резерва в городском округе «Город Белгород», исследование проводилось в 2019 г., N=277

7. Астахов Ю.В. Кадровое обеспечение устойчивого развития муниципальных образований в первом и второй десятилетиях XXI в.: монография. – Белгород: Эпицентр, 2015. – 365 с.

**Юсупова С.С., Картыгин А.В., Пермякова А.В.**

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

**Хайруллина А.А.**

*Восточно-Казахстанский государственный технический университет им. Д. Серикбаева,*

*г. Усть-Каменогорск, Республика Казахстан.*

### **ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МЕТОДА ПРОЕКТОВ ПРИ ИЗУЧЕНИИ ДИСЦИПЛИНЫ «СТРОИТЕЛЬНЫЕ МАТЕРИАЛЫ» СТУДЕНТАМИ АРХИТЕКТУРНЫХ И СТРОИТЕЛЬНЫХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ**

В данной работе рассматривается модель организации самостоятельной работы студентов для развития умения неординарно мыслить и творчески перерабатывать стоящие перед ними задачи в научно-исследовательском проекте в рамках дисциплины «Строительные материалы». В качестве средства для решения поставленных задач, авторами предлагается использовать метод проектов, в которых студенты, на основе современных тенденций, создают собственные образцы облицовочных плиток различных стилей, типоразмеров, цветовых решений. Учащиеся работают над своими проектами индивидуально или в команде. Предложенный метод стимулирует интерес студентов к дисциплинам строительного профиля.

**Ключевые слова:** метод проектов, отделочные материалы, изделия из керамики и стекла, образование в строительных вузах.

Одним из основных условий функционирования и дальнейшего развития современного общества является развитие творческой одаренности и самостоятельной нестандартной деятельности человека. Поэтому одной из задач

стоящих перед высшей школой – подготовка специалистов, которые смогут изменить социально - экономическую, правовую и научно- техническую составляющие основ нашего общества, чтоб обеспечить его дальнейшее прогрессивное развитие. Для того чтобы наиболее полно решить эту задачу необходимо создать условия которые позволят активизировать познавательную учебную деятельность студентов.

В дидактике ещё со времен А. Дистервега первостепенное значение придается такому учебному виду деятельности как самостоятельная работа. В настоящее время как аксиому принимают положение А. Дистервега том, что «знания можно предложить, но овладеть ими может и должен каждый самостоятельно» [1].

Самостоятельная работа студентов всех форм и видов обучения является одним из обязательных видов образовательной деятельности, обеспечивающей реализацию требований Федеральных государственных стандартов высшего профессионального образования (Фгос), созданных на основе Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»[2].

Самостоятельная работа студента под руководством преподавателя является неотъемлемой составляющей целостного процесса обучения, которая организуется, направляется, регламентируется и контролируется в результате учебного процесса.

В качестве модели организации самостоятельной работы при выполнении научно-исследовательского проекта в рамках дисциплины «Строительные материалы» студентами архитектурных и строительных специальностей предлагается «Метод проектов»[3-4]. Термин «проект» в переводе с латинского означает «брошенный вперед», это прототип или прообраз какого-либо объекта или вида деятельности [5].

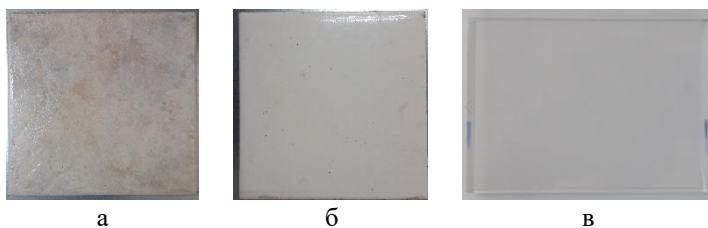
В системе высшего обучения акцент предлагается делать на инновационных проектах, обязательными составляющими которых являются исследование, предпринимательство и дизайн[6].

Проектный метод позволяет научить студентов самостоятельно, критически мыслить, развивает их интеллектуальные и творческие способности в процессе создания нового продукта, обладающего объективной и субъективной новизной и имеющего практическую значимость.

В процессе проектирования у студентов вырабатывает свой собственный аналитический взгляд на информацию полученную в процессе изучения дисциплины «Строительные материалы».

Изучению этих вопросов посвящены работы многих авторов [7-9]. Одна из предлагаемых тем самостоятельной работы «Разработка задания-заказа на производство облицовочной плитки». Цель работы - получение представления о проектировании керамических, стеклянных и стекло - керамических отделочных материалов и приобретение навыков пользования основными выразительными средствами, включая композицию, проектирование формы, рисунка, фактуры поверхности и цвета.

В процессе выполнения задания студенты знакомятся с существующими подходами к выполнению поставленной перед ними задачи, изучают современные тенденции в сфере производства и дизайна керамических и стеклянных отделочных материалов. При этом обязательно учитываются предъявляемые требования к дизайну плитки как к коллекции (серии), которая определяет интерьер отделываемого плиткой помещения. В состав коллекции должна входить фоновая плитка (рис.1), покрывающая 80% площади стен, и декоративные элементы. В декоре возможно объединение всех видов изобразительного искусства: графики, живописи, скульптуры, прикладных ремесел. Студентам предлагаются к рассмотрению современные тенденции в коллекциях облицовочных плиток. При этом акцент делается на классические и современные предпочтения в дизайне. Студентам поясняются некоторые ключевые направления.



**Рис. 1. Фоновая плитка**  
**а –структурная, б –гладкая, в – стеклянная**

Классическое направление в коллекциях, как правило, представлено сочетанием двух тонов фоновой плитки с прожилками (имитация определенного камня) и декоративными вставками в виде плиток с рисунком, разделяющим бордюром с орнаментом и различными тонкими планками, фризами, плитусами. Дизайн основан на национальных особенностях искусства страны производителя. Студенты самостоятельно знакомятся с коллекциями итальянских, испанских, английских, российских и других производителей облицовочных плиток. Изучают особенности стилей, цвета, характер поверхности, декоры и т.п.

В традиционной исторической классике фоновой плитки господствуют имитации фактур природных материалов, преимущественно камня. Чем более неоднородна, криволинейна и состарена плитка, тем ближе она к оригиналу (камню). То же с коллекциями, максимально приближенными по виду к полированному мрамору с его красивейшим рисунком прожилок.

Современное направление в коллекциях облицовочных плиток предлагает варьирование размерами плиток и направлениями их укладки, использование технологических возможностей керамической промышленности и науки. Предлагаются плитки различных размеров – квадрат 10x10, 20x20 или 25x25 см, прямоугольники – 10x30, 20x30, 20x80, 25x50, 30x40, 30x60 см монохромные или с «плавающим» цветом, где близкие тона плавно перетекают одного в другой (градиент); с несколькими контрастными оттенками, имеющими четкую, разделяющую их границу, или с рисунком. В настоящее время сформировалось устойчивое мнение – прямоугольную плитку нужно укладывать вертикально. Считается, что вертикальные линии человек воспринимает как движение и ассоциирует их с собственным вертикальным положением. Однако, получивший широкое распространение формат 10x30 см, и не он один, очень активно способствует утверждению тенденции горизонтальной укладки.

Следует отметить и минималистический стиль. Это самый модный на сегодняшний день стиль в керамике, геометрически строгий и лаконичный. Белая плитка и темные, контрастные вставки-полосы.

Также активно разрабатывается флористическая тема. Предпочтение отдается яркому, насыщенному и живому цвету, с максимальной «похожестью». На декоративных вставках изображение нанесено на фоновую глазурь, поверх которой залит еще один слой глазури – за счет этого картина приобретает глубину, появляется пространственный эффект. Работа с цветом играет важную роль. Цвет может быть как сочным, «звонящим», так и пастельным, приглушенным, мягким. Колористические сочетания – контрастными, будоражащими, активными. Например, белый и темно-зеленый.

Важно дать возможность студентам работать с рельефной плиткой. Известно, что тактильное общение – это один из способов восприятия мира. И, как давно доказали психологи, ничуть не менее эффективный, чем аудиовизуальный. Шероховатости, неровности и изгибы дают возможность и керамике «разговаривать» с человеком. Используется имитация ткани и др. Популярный прием исполнения облицовки, например, воспроизводящей фактуру кожи рептилий, светло-бежевого травертина и др. с помощью новых технологий удается воспроизвести грубую фактуру и колебания цвета натурального материала. При этом исключаются дефекты строения, трещиноватость, примеси, радиоактивный фон (гранит), которые сопровождают оригинал. Возможно включение в массив плитки блестящих частичек, сверкающих под лучами солнца. Фризы со вставками из искусственной смальты холодных зеленых и голубоватых оттенков, напоминающих ручейки воды, пробивающейся сквозь каменную твердь.

Мозаика широко используется производителями керамических плиток. Псевдомозаика является относительно простой альтернативой. В качестве базы используется керамическая плитка, на ней выштамповывают клетки со стороной 1 или 2 см и затем окрашивают в разные оттенки, чтобы создавалась видимость так называемого «микса». Главное преимущество псевдомозаики заключается в возможности облицовки криволинейных поверхностей (ниш, колонн, душевых кабин).

Предлагаются точные копии имитации деревянных покрытий для пола – паркета, паркетной и половой доски, «деревянную» плитку кладут не только на пол, но и на стены, что открывает широкие возможности по отделке помещений. На

поверхности плитки видно каждое волокно, как будто это дощечка. Современные технологии производства позволяют получать рисунки фотографического качества.

Особое внимание уделено декоративным элементам. Производство плитки со встроенными светильниками. Технология базируется на применении LED-диодов с ресурсом работы 100000 часов (около 11 лет). Из-за низкого напряжения (12В) светильник выполняется очень тонким и может встраиваться в плитку толщиной 7 мм, а также применяться во влажных помещениях. Диоды вставляются в кольцо из нержавеющей износостойкой стали, интегрированной в плитку, и способны испускать белый, голубой и желтый свет.

Для изменения статичной картины стен, облицованных керамической плиткой предлагается использовать различные накладные декоративные объекты на поверхность плитки – например, вставки с магнитиками, которые вмонтированы на обороте плитки или плитки с элементами выполненными в технологии фьюзинга (рис.2).



**Рис.2. Облицовочная плитка с элементами выполненными в технологии фьюзинга**

Новое направление декора – в фоновой плитке выполняются проемы, куда можно вставлять различные декоративные элементы, например, крючки, держатели для полотенец и т.п.

Следующее направление – это несквозные волнистые надрезы по краям фоновой плитки. Отломив край, можно сформировать синусоидальный шов, который существенно отличается от традиционной прямоугольной сетки.

Методика выполнения проекта включает индивидуальный выбор студентом или группой студентов (2-3 человека) и согласование с преподавателем вид облицовочной плитки согласно предлагаемому перечню: плитки для облицовки стен



ванной комнаты; плитки для облицовки стен кухни; плитки для облицовки стен прихожей; плитки для отделки входной группы; плитки для облицовки пола в ванной комнате; плитки для облицовки пола в столовой; плитки для облицовки пола в торговом зале; плитки для облицовки пола в вестибюле.

В зависимости от выбранного вида облицовочной плитки определяются необходимые физико-механические характеристики: прочность, плотность, пористость, водопоглощение, морозостойкость, истираемость, кислото-щелочестойкость и т.д. Для выполнения этого этапа работы необходимо проработать техническую литературу, справочники, рекламные проспекты и т.д.

На следующем этапе разрабатываются художественно-декоративные характеристики керамической плитки. При этом необходимо:

- а) выбрать вид коллекции (классическая или современная);
- б) определить состав коллекции (фоновую плитку и декоративные элементы). К декоративным элементам относятся плитки угловые, карнизные, плинтусные, тонкие планки, фриззы, плитки с рисунком и пр.;
- в) разработать форму и размеры плиток коллекции, фактуру лицевой поверхности, цвет и рисунок плиток, характер монтажной поверхности плиток с проработкой рисунка. Далее разрабатывается название (девиз) новой коллекции.

Защита проекта проводится в виде презентации с оппонированием и обсуждением с сокурсниками и преподавателем-руководителем. После обсуждения выбирается лучший проект.

В результате выполнения проекта студенты получают "осозаемый" результат, который возможно применить в реальной практической деятельности. При этом в процессе работы у студентов формируются поисковые, рефлексивные, менеджерские, коммуникативные, презентационные навыки и умение работать в команде. Таким образом, метод проектов как педагогическая технология стимулирует интерес студентов к изучаемой дисциплине «Строительные материалы», позволяя глубже познать предмет.

### *Литература:*

1. Полат Е.С., Бухаркина М.Ю., Моисеева М.В., Петров А.Е. Новые педагогические и информационные технологии в

системе образования / Под ред. Е.С. Полат. - 3-е изд., испр. и доп. - М.: Издательский центр «Академия», 2008. -272 с.

2. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (с изменениями и дополнениями) - <https://base.garant.ru/77687681/>

3. ЛесовикВ.С. Архитектурная геоника // Жилищное строительство. 2013. №1. С.9-12.

4. Евстратова, Л. А. Проектное обучение. Практика внедрения в университетах / Л. А. Евстратова, Н. В. Исаева, О. В. Лешукова. - М., 2018.-152 с.

5. Бтемирова, Р. И. Метод проектов в условиях современного высшего образования // Современные проблемы науки и образования. - 2016. - № 3.

6. Гопка Е. А. Преимущества и недостатки технологии проектного обучения. Сборник статей по материалам XVIII Международной научно-практической конференции. Редколлегия: П.И. Бригадин [и др.] - 2019, С.26-29.

7. СубботинО.С. Концепция преддипломной практики бакалавров, обучающихся по профилю подготовки «Проектирование зданий» // Жилищное строительство. 2017. №1-2. С.11-17.

8. Хозин В.Г. Стратегия развития отрасли до 2030 г. утверждена. Как обеспечить ее реализацию высококвалифицированными инженерами, если их выпуск в России прекращен? // Строительные материалы. 2017. №4. С.51-54.

9. Юмашева Е.И. Возрождение традиций кирпичного строительства требует не только высококачественных материалов, но и подготовки высококвалифицированных кадров // Жилищное строительство. 2014. №1-2.С.42-45.

**Шевцова Р.Г., Ломаченко С.Н.,  
Стукова Д.А., Вихгинская А.Р.**

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

**ЭФФЕКТИВНЫЕ МЕТОДЫ ОВЛАДЕНИЯ  
ИНФОРМАЦИЕЙ В ПОДГОТОВКЕ  
КОНКУРЕНТОСПОСОБНЫХ МОЛОДЫХ  
СПЕЦИАЛИСТОВ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ**

*«Кто владеет информацией — тот владеет миром»  
Н. Ротшильд*

Крылатое выражение Натана Ротшильда [1] актуально и в наши дни. На сегодняшний день существует множество способов эффективно овладевать и сохранять информацию.

Одним из способов овладения и сохранения информации является ведение записей от руки.

При сравнении знаний двух групп студентов, одни из которых писали конспект от руки, а другие на электронном носителе оказалось, что обучающиеся, которые пишут конспекты от руки, показывают более высокий уровень сохранности знаний, чем те, кто использует электронные носители. Эффект виден особенно ярко, когда студентов тестируют не сразу после написания конспекта, а через какое-то время (пара дней, неделя или даже семестр).

Обучающийся, делая заметки от руки, когнитивно вовлекается в происходящее – обобщает и перефразирует для себя факты. При этом активизируются все виды речевой деятельности (чтение, говорение, аудирование, письмо), которое сопровождается более глубоким погружением в изучаемый материал с возможностью разбираться в нем.

Кроме того, работа на электронном носителе имеет ряд недостатков таких как: уведомление, соцсети, реклама, проблема с электроснабжением, потеря информации – а это отвлекает внимание обучающегося от целостности изучаемого материала.

Большое значение имеет правильное записывание материала. Есть два типа записей: копирование (переписывание, записывание за лектором слово в слово) и обобщение (перефразирование, записывание информации в виде блок-схем и т. д.).

В прошлом веке вопросы когнитивной науки изучали Фергус Крейк и Роберт Локхарт [2,3]. Исследователи выделили несколько уровней обработки информации, от которых зависит длительность ее хранения. Оказалось, что чем сложнее способ обработки и чем больше времени и сил на него затрачено, тем выше вероятность, что информация запомнится на долгое время. При этом самые эффективные заметки сочетают в себе несколько форматов: текст, зарисовки и графики.

Один из эффективных способов ведения записей — метод Корнелла [4,5]. Он стимулирует студентов перечитывать конспекты, дополнять их и перерабатывать. По методу Корнелла необходимо разделить лист бумаги на три части: в правом (самом большом) столбце нужно писать краткие заметки, в левом — основные мысли (тезисы) и вопросы, а внизу — резюме всего конспекта. Эффективная система повторений играет определяющую роль в запоминании изученного материала.

Искать связи между тем, что учишь, и тем, что знаешь. Секрет хорошей памяти состоит не в заучивании, а в способности в нужный момент извлечь необходимую информацию.

Потренировать такой навык можно, принимая участие в различных образовательных конкурсах и олимпиадах. Во время участия специалисту приходится сталкиваться с новой информацией, которая, однако, каким-то образом связана с ранее полученными знаниями.

Использовать разные форматы обучения. Чтобы получить максимум пользы от обучения и хорошо усвоить материал, стоит совмещать несколько видов получения информации. Чтобы закрепить предмет, не ограничивайтесь лекцией или уроком. Можно посмотреть вебинар, послушать аудиокурс, пройти «живой» онлайн-тренинг, принять участие в индивидуальных и групповых занятиях и не пренебрегать самостоятельным изучением материала с помощью приложений или учебников.

Одним из эффективных форматов обучения можно считать и участие в различных профессиональных и образовательных проектах и конкурсах. Во время подготовки к соревнованиям, решения кейса, обсуждения с другими участниками, презентации своих идей перед экспертами специалисты

наверняка узнают что-то новое и глубже поймут уже известные ранее темы, разовьют навыки.

В современных условиях основным форматом обучения является дистанционное обучение. Для его реализации необходимо наличие технического, методического оснащения и овладение участниками процесса информационными технологиями.

Lifelong learning – непрерывное обучение на протяжении всей жизни позволяет «достигающим людям» быть в тренде современных требований. Новые навыки и знания позволяют чувствовать себя увереннее, больше зарабатывать и успешней продвигаться по карьерной лестнице.

Несколько десятилетий назад считалось правильным получением только одного образования, но с развитием технологий чтобы оставаться конкурентоспособным на современном рынке труда необходимо получать новые и приобретать дополнительные компетенции постоянно.

#### *Литература:*

1. Лотман Г. Ротшильды — короли банкиров. / пер. с англ. А. Н. Гордиенко. — Минск: Интердайджест, 1997. — 352 с. — ISBN 985-10-0004-3
2. Craik, F. I. M. & Lockhart, R. S. (1972). Level of processing. A framework for memory research. *Journal of Verbal Learning & Verbal Behavior*, 11, 671—684.
3. ↑ Перейти обратно: 1 2 Craik, F. I. M., & Tulving, E. (1975). Depth of processing and the retention of words in episodic memory. *Journal of Experimental Psychology: General*, 104(3), 268—294.
4. Pauk, Walter; Owens, Ross J. Q. *How to Study in College* (неопр.). — 10. — Boston, MA: Wadsworth, 2010. — ISBN 978-1-4390-8446-5.
5. Walter. *The Cornell Note-taking System – Learning Strategies Center* (англ.). [lsc.cornell.edu](http://lsc.cornell.edu) (2001).

**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).

**Варданян 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. Алексева (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. Алексева (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).

**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).

**Киреева Антонина Владимировна** - старший преподаватель кафедры финансового менеджмента 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 «Ближнеиугуменская 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. Алексева (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.

**Ханина Елена Геннадьевна** – документовед 2 категории НМЦ ПАТС Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Хаметова Регина Исамудиновна** - преподаватель кафедры физического воспитания и спорта Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**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](mailto:pats@intbel.ru)

**Центр развития карьеры  
БГТУ им. В.Г. Шухова**

***Профессиональный успех выпускников – успех вуза!***

Центр развития карьеры (ЦРК) осуществляет широкий спектр образовательных услуг по профессиональной ориентации и оптимизации индивидуальной образовательной траектории студентов БГТУ им. В.Г. Шухова, продвижению программ дополнительного профессионального образования (ДПО), применяя на практике концепцию непрерывного образования и профессионального сопровождения карьеры.

<p>✓ прохождение индивидуального профориентационного тестирования с использованием компьютерных программ профессиональной и психологической оценки личности, позволяющего определить направление и тип построения профессионального образования и карьеры, соответствующий профессиональным склонностям и особенностям личности (компьютерные комплексы «Профкарьера», «Профориентатор» и др.)</p>
<p>✓ участие в тренингах личностного роста, направленных на повышение профессиональной и личностной эффективности (тайм-менеджмент, развитие лидерских качеств, коммуникативной компетентности, влияния и противодействию влиянию и др.).</p>
<p>✓ получение дополнительных квалификаций и профессиональной переподготовки в соответствии с индивидуальными карьерными и профессиональными целями;</p>
<p>✓ обучение по программе факультативного курса «Управление карьерным ростом», который направлен на формирование навыков успешного трудоустройства и карьерного развития.</p>
<p>✓ участие во встречах Ассоциации выпускников БГТУ им. В.Г. Шухова</p>

**Наши контакты:**

Россия, 308012, г. Белгород, ул. Костюкова 46

БГТУ им. В. Г. Шухова, ГУК 233.

Тел./факс: (4722) 30-99-64

E-mail: pats@intbel.ru



Белгородский государственный  
технологический университет  
им. В. Г. Шухова

Центр дополнительного профессионального образования  
и инновационных технологий  
предлагает руководящим работникам и специалистам повысить  
профессиональный уровень по широкому спектру программ  
профессиональной переподготовки и повышения квалификации.

### Программы профессиональной переподготовки:

- Управление персоналом;
- Менеджмент в образовании;
- Менеджмент в области природопользования и охраны окружающей среды;
- Информационные технологии;
- Управление в технических системах;
- Мехатроника и робототехника;
- Автоматизация технологических процессов и производств;
- Информационные системы в управлении персоналом;
- Инженерная защита окружающей среды;
- Защита окружающей среды;
- Безопасность жизнедеятельности;
- Автомобильные дороги и аэродромы;
- Электрохозяйство учреждений и предприятий, эксплуатация электроустановок;
- Эксплуатация электрохозяйства;
- Электроснабжение;
- Энергообеспечение предприятий;
- Подъемно-транспортные, строительные, дорожные машины и оборудование;
- Техническое обслуживание и ремонт автотранспортных средств и подъемного оборудования;
- Промышленное и гражданское строительство;
- Теплогазоснабжение и вентиляция;
- Механизация и автоматизация строительства;
- Экономика и управление на предприятии;
- Финансы и кредит.

### Программы повышения квалификации:

- Компьютерные технологии в проектировании и рекламе;
- Бухгалтерский учет с использованием информационных технологий;
- Управление финансово-хозяйственной деятельностью;
- Менеджмент в различных сферах деятельности;
- Открытое образование: технология, организация, проблемы;
- Управление в технических системах;
- Мехатроника и робототехника;
- Автоматизация технологических процессов и производств;
- Новые современные технологии в строительстве и производстве строительных материалов;
- Ценообразование и сметное нормирование в строительстве;
- Основы предпринимательства;
- Налогообложение, налоговый учет;
- Энергоаудит и повышение эффективности энергосбережения;
- Повышение эффективности энергосбережения, оборудование и приборы учета электрической энергии;
- Энергосбережение в многоквартирных домах;
- Управление энергосбережением, инструменты повышения энергоэффективности;
- Эксплуатация, техническое обслуживание и ремонт зданий жилого и нежилого фонда;
- Техническая эксплуатация объектов недвижимости;
- Управление жилой недвижимостью;
- Профессиональное управление многоквартирными домами и другие.

Телефоны: (4722) 55-21-21; 54-98-57; 30-99-94.

Сайт: <http://cdpo.bstu.ru/>





**БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ им. В.Г.ШУХОВА  
ИНСТИТУТ ЗАОЧНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

*В БГТУ им.В.Г Шухова ведется подготовка по программам  
высшего образования заочной формы обучения.*



*Приглашаем всех желающих на заочное обучение  
по следующим направлениям и специальностям:*

шифр направления подготовки (специальности)	количество профилей (специализаций)	
	заочная форма	заочная форма с прим. ДОТ
<b>Бакалавриат:</b>		
08.03.01 - Строительство	8	7
09.03.02 - Информационные системы и технологии	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
<b>Специалитет:</b>		
20.05.01 - Пожарная безопасность	1	нет
21.05.04 - Горное дело	1	1
23.05.01 - Наземные транспортно-технологические средства	1	2
23.05.06 - Строительство железных дорог	1	1
38.05.01 - Экономическая безопасность	1	нет

**Наш адрес:** 308012 Россия, г. Белгород, ул. Костюкова, 46; БГТУ им. В.Г. Шухова, учебный корпус №5 (бизнес-инкубатор), комн. 203, 204, 205, 208, 209, 210.

**Телефоны:** Директор ИЗО - (4722) 54-39-62

Зам. директора по направлениям деятельности - (4722) 23-05-08

Директорат ИЗО - (4722) 30-99-04, 30-99-03

Приемная комиссия: тел. (4722) 55-41-03



**БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ИМ. В.Г. ШУХОВА**

**ДОРОГИЕ ДРУЗЬЯ!**

*Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова – крупнейший специализированный университет России и Европы. Такого уникального спектра профессиональных предложений не найти ни в одном вузе региона. Придя к нам, вы сразу же становитесь частью большой и дружной семьи.*

**Ждем вас в нашем университете.**

**Обучение в БГТУ-это верный шаг к получению специальности, востребованной временем.**

Ректор, д.э.н., проф. С.Н. Глаголев

**ПЕРЕЧЕНЬ НАПРАВЛЕНИЙ, (СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ И  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ В 2018 г.**

**ОЧНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ**

**1. ХИМИКО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ  
(ХТИ)**

тел.: (4722) 55-37-61

**Бакалавриат**

**18.03.01– Химическая технология:**

- Химическая технология стекла и керамики
- Химическая технология вяжущих материалов
- Технология и переработка полимеров

**18.03.02– Энерго- и ресурсосберегающие процессы в химической технологии, нефтехимии и биотехнологии:**

- Рациональное использование материальных и энергетических ресурсов

**19.03.01 - Биотехнология**

**20.03.01 – Техносферная безопасность:**

- Безопасность технологических процессов и производств
- Защита в чрезвычайных ситуациях
- Инженерная защита окружающей среды
- Радиационная и электромагнитная безопасность

**20.03.02 – Природообустройство и водопользование:**

- Природообустройство

**28.03.02 – Наноинженерия:**

- Безопасность систем и технологий наноинженерии

**29.03.04– Технология художественной обработки материалов  
Специалитет****18.05.02 - Химическая технология материалов современной  
энергетики****20.05.01 - Пожарная безопасность**2. **ИНЖЕНЕРНО-СТРОИТЕЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ  
(ИСИ)**

тел.: (4722) 55-88-03

**Бакалавриат****08.03.01– Строительство:**

- Промышленное и гражданское строительство
- Проектирование зданий
- Техническая эксплуатация объектов ЖКХ и городской инфраструктуры
- Экспертиза и управление недвижимостью
- Теплогазоснабжение, вентиляция, водоснабжение и водоотведение зданий, сооружений, населенных пунктов
- Производство и применение строительных материалов, изделий и конструкций
- Городское строительство и хозяйство

**22.03.01 – Материаловедение и технология материалов****35.03.02 - Технология лесозаготовительных и  
деревоперерабатывающих  
производств****Специалитет****08.05.01– Строительство уникальных зданий и сооружений:**

- Строительство высотных и большепролетных зданий и сооружений

**Очно-заочная форма:****08.03.01– Строительство:**

- Промышленное и гражданское строительство

3. **АРХИТЕКТУРНЫЙ ИНСТИТУТ (АИ)**

тел.: (4722) 30-99-18

**Бакалавриат**

**07.03.01– Архитектура**

**07.03.03– Дизайн архитектурной среды**

**07.03.04– Градостроительство**

**21.03.02 – Землеустройство и кадастры**

**Специалитет**

**21.05.01– Прикладная геодезия:**

- Геодезическое обеспечение строительного надзора и экспертиз

**4. ИНСТИТУТ ЭНЕРГЕТИКИ,  
ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ И  
УПРАВЛЯЮЩИХ СИСТЕМ**

**(ИЭИТУС)**

тел.: (4722) 55-35-37, (4722) 54-50-43

**Бакалавриат**

**09.03.01 – Информатика и вычислительная техника**

**09.03.02 – Информационные системы и технологии**

**09.03.03 – Прикладная информатика**

**09.03.04– Программная инженерия**

**13.03.01– Теплоэнергетика и теплотехника:**

- Энергетика теплотехнологий
- Энергообеспечение предприятий

**13.03.02– Электроэнергетика и электротехника:**

- Электроснабжение
- Электропривод и автоматика

**15.03.04– Автоматизация технологических процессов и производств**

**15.03.06– Мехатроника и робототехника**

**27.03.01– Стандартизация и метрология**

**27.03.02– Управление качеством**

**27.03.04 – Управление в технических системах**

**Специалитет**

**10.05.03– Информационная безопасность  
автоматизированных систем**

**Очно-заочная форма:**

**13.03.02– Электроэнергетика и электротехника:**

- Электроснабжение

**5. ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА  
(ИЭМ)**

тел.: (4722) 54-97-09

### **Бакалавриат**

#### **38.03.01 – Экономика:**

- Экономика предприятий и организаций
- Финансы и кредит
- Бухгалтерский учет, анализ и аудит
- Мировая экономика

#### **38.03.02 – Менеджмент:**

- Стратегический менеджмент
- Маркетинг
- Логистика

#### **38.03.03 – Управление персоналом:**

- Управление персоналом организации

#### **38.03.05 – Бизнес-информатика**

- Технологическое предпринимательство

#### **38.03.10 – Жилищное хозяйство и коммунальная инфраструктура**

- Управление жилищным фондом и многоквартирными домами

#### **41.03.06 -Публичная политика и социальные науки**

##### **Специалитет**

#### **38.05.01 – Экономическая безопасность**

- Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности

## **5. ИНСТИТУТ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО ОБОРУДОВАНИЯ И МАШИНОСТРОЕНИЯ**

**(ИТОиМ)**

тел.: (4722) 55-44-22

### **Бакалавриат**

#### **15.03.01– Машиностроение**

- Технологии, оборудование и автоматизация машиностроительных производств

#### **15.03.02– Технологические машины и оборудование:**

- Компьютерные технологии в проектировании оборудования предприятий строительных материалов
- Технологические машины и комплексы предприятий строительных материалов
- Машины и аппараты пищевых производств

- Механизация и автоматизация строительства

**15.03.05– Конструкторско-технологическое обеспечение машиностроительных производств:**

- Технология машиностроения
- Технологическая мехатроника и робототехника
- Системы компьютерно-технологической подготовки и управления машиностроительными производствами

**54.03.02– Декоративно-прикладное искусство и народные промыслы:**

- Арт-дизайн
- Художественная обработка металла
- Художественная обработка камня

**Специалитет**

**15.05.01– Проектирование технологических машин и комплексов:**

- Проектирование технологических машин и комплексов предприятий строительной индустрии
- Проектирование технологических комплексов механосборочных производств

**21.05.04– Горное дело:**

- Горные машины

**7. ТРАНСПОРТНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ**

**(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– Техносферная безопасность:**

- Безопасность технологических процессов и производств

- Инженерная защита окружающей среды

**20.03.02 – Природообустройство и водопользование:**

- Природообустройство

**21.03.02 – Землеустройство и кадастры**

**23.03.01– Технология транспортных процессов**

- Организация и безопасность движения

**23.03.02– Наземные транспортно-технологические комплексы:**

- Подъемно-транспортные, строительные, дорожные машины и оборудование

- Машины и оборудование природообустройства и защиты окружающей среды

**23.03.03– Эксплуатация транспортно-технологических машин и комплексов:**

- Автомобильный сервис

**27.03.01-Стандартизация и метрология**

**27.03.02– Управление качеством**

**29.03.04 – Технология художественной обработки материалов**

**38.03.01– Экономика:**

- Экономика предприятий и организаций



- Финансы и кредит
- Бухгалтерский учет, анализ и аудит
- Мировая экономика

#### **38.03.02– Менеджмент:**

- Стратегический менеджмент
- Маркетинг
- Логистика

#### **38.03.03– Управление персоналом:**

- Управление персоналом организации
- Технологическое предпринимательство

#### **38.03.05 – Бизнес информатика**

#### **38.03.10 – Жилищное хозяйство и коммунальная инфраструктура**

- Управление жилищным фондом и многоквартирными домами

#### **41.03.06 -Публичная политика и социальные науки**

#### **54.03.02 – Декоративно-прикладное искусство и народные промыслы**

### *Программы подготовки специалистов*

#### **20.05.01 - Пожарная безопасность**

#### **21.05.04– Горное дело:**

- Горные машины

#### **23.05.01– Наземные транспортно-технологические средства:**

- Подъемно-транспортные, строительные, дорожные средства и оборудование
- Технические средства природообустройства и защиты в чрезвычайных ситуациях

#### **23.05.06– Строительство железных дорог, мостов и транспортных тоннелей:**

- Строительство дорог промышленного транспорта

#### **38.05.01 – Экономическая безопасность**

- Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности

### *Направления подготовки магистров*

08.04.01 – Строительство

13.04.01– Теплоэнергетика и теплотехника

13.04.02 – Электроэнергетика и электротехника

- 15.04.02 – Технологические машины и оборудование
- 15.04.05 – Конструкторско-технологическое обеспечение машиностроительных производств
- 18.04.01 – Химическая технология
- 20.04.01 – Техносферная безопасность
- 23.04.03 – Эксплуатация транспортно-технологических машин и комплексов
- 27.04.02 – Управление качеством
- 38.04.01– Экономика
- 38.04.02– Менеджмент
- 38.04.03– Управление персоналом
- 38.04.08– Финансы и кредит

Научное издание

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

Сборник материалов  
XII Международной  
научно-практической конференции

(Белгород, 20 ноября 2020 г.)

Часть 3

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.