

Министерство науки и высшего образования  
Российской Федерации  
Департамент социальной защиты населения и труда  
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  
XIII Международной  
научно-практической конференции

(Белгород, 19 ноября 2021 г.)

Часть 1

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

Белгород 2021

УДК 331.5  
ББК 65.240.53  
С 57

**Содействие** профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: сборник материалов XIII Международной научно-практической конференции, Белгород, 19 ноября 2021 г. в 3 ч.: Ч. 1 / под ред. С.А. Михайличенко, Ю.Ю. Буряка. Белгород: Изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова, 2021. 396 с.

ISBN 978-5-361-00934-3 (ч.1)  
ISBN 978-5-361-00933-6

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

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

Издания публикуются в авторской редакции.

**УДК 331.5**  
**ББК 65.240.53**

ISBN 978-5-361-00934-3 (ч.1) © Белгородский государственный  
ISBN 978-5-361-00933-6 технологический университет  
(БГТУ) им. В.Г. Шухова, 2021

## Содержание

<b>Предисловие</b>	7
<b>Абакумов Р. Г., Абакумова М. М.</b> Перспективы и возможности студенческого волонтерства в профессиональной среде («Волонтерства в профессии») при подготовке специалистов в области инвестиционно-строительной деятельности	12
<b>Агамагомедова Е.В., Воробьев А. Е.</b> Анализ нормативно-правового обеспечения обучения студентов российских вузов в условиях пандемии COVID-19	19
<b>Агапова П.А., Дорошина Е.А., Федосеенко Н.И.</b> История науки о сопротивлении материалов С.П. Тимошенко	31
<b>Александров Д. М., Блохина З. Д., Балюра С.Н., Гельман Е.И., Цуканова Н.Е., Берестень Т.М., Картыгин А.В.</b> Расстройства сна у лиц разной возрастной категории	37
<b>Анджич Джордже.</b> Шаблон на основе деревьев И/ИЛИ	52
<b>Анисимова О.Н., Миськив О.Ю., Голубинская Т.Н., Чемеричина А.А., Поляков А.В.</b> Содержание, формы, методы профессиональной ориентации в сельской образовательной организации	57
<b>Анисимова О.Н., Миськив О.Ю., Голубинская Т.Н., Чемеричина А.А., Поляков А.В.</b> Теоритические аспекты организации внеурочной деятельности по физическому воспитанию студентов СПО	63
<b>Миськив О.Ю., Анисимова О.Н., Шкодаревич М.С., Миськив А.М.</b> Трудовая адаптация молодых специалистов	68
<b>Астахов Ю.В., Винакова А.Р.</b> Некоторые аспекты эффективности и результативности кадровой политики организации	75
<b>Астахов Ю.В., Ильясова И.М.</b> Понятие и сущность кадровой политики в организациях власти и управления	78
<b>Астахов Ю.В., Палинка А.Ю.</b> Сущность и задачи кадровой политики	82
<b>Астахов Ю.В., Полякова Р.И.</b> Внешние и внутренние факторы развития организации	86
<b>Астахов Ю.В., Пышнограй О.Н.</b> Кадровая политика как эффективная форма развития организации	90
<b>Астахов Ю.В., Свиридова М.И.</b> Основы кадровой политики организации	94

<b>Астахов Ю.В., Синько И.А.</b> Теоретические основы кадровой политики предприятия	99
<b>Астахов Ю.В., Надуткина И.Э., Сергеева А.В.</b> Роль стратегии социально-экономического развития местных сообществ и муниципальной кадровой политики в современных условиях	107
<b>Астахов Ю.В., Безлепкина А.Г.</b> Выработка и принятие кадровых решений	112
<b>Астахов Ю.В., Безлепкина А.Г.</b> Теоретические основы разработки управленческих решений	117
<b>Астахов Ю.В., Попкова Л.В.</b> Роль человеческого фактора в процессе подготовки управленческих решений	122
<b>Астахов Ю.В., Тарасенко К.С.</b> Социально-психологические основы подготовки управленческих решений	127
<b>Астахов Ю.В., Тарасенко К.С.</b> Некоторые аспекты кадровой политики	133
<b>Астахов Ю.В., Дурнева Т.Е.</b> Государственная кадровая политика: сущность и основные проблемы	137
<b>Афанаскова Ю.А.</b> Влияние профориентационной деятельности на выбор профессии	143
<b>Бевзенко Е.А., Агамагомедова Е.В., Картыгин А.В.</b> Состояние рынка ТЭО	149
<b>Бевзенко Е.А., Юсупова С.С., Солодилова Н.Д., Картыгин А.В.</b> ОНИМ – имя собственное, общее понятие	156
<b>Бекназарова М.Ю., Болотова Н.А., Воробьева С.В., Гудыменко К.Ю.</b> Возможности научно-исследовательской деятельности в формировании профессиональной мотивации студентов педагогического колледжа	161
<b>Белов В.К., Чуканова Е.К.</b> Структура и взаимосвязь показателей физического развития, общей и специальной двигательной подготовленности и функциональных возможностей спортсменов 10-14 лет занимающихся академической греблей	167
<b>Белов В.К.</b> Особенности отбора людей в спорте и профессиональной деятельности	172
<b>Берестень Т.М., Чунгурова Т.Л.</b> Механизмы взаимодействия социальных партнеров	177
<b>Боброва М.И.</b> Изучение программы paint во внеурочной деятельности как одно из направлений профориентационной деятельности в учебных заведениях общего образования	183

<b>Борисова Е.В., Борисов П.А., Волобуев А.А Глобин К.М.</b> Оздоровительное плавание как основа здорового образа жизни студента	187
<b>Борисова Е.В., Борисов П.А., Волобуев А.А., Глобин К.М.</b> О возможности занятий оздоровительным бегом для студентов технического вуза (на примере БГТУ им. В. Г. Шухова)	192
<b>Брыкова Л.В.</b> Пути повышения эффективности графической подготовки студентов технического вуза в современных образовательных условиях	200
<b>Булатов Е.В.</b> О некоторых проблемах трудоустройства российских молодежи в современных реалиях	204
<b>Бурухина Т.Ф., Напеденина Е.Ю., Потехина Е.В.</b> Проблемы развития профессионального образования в условиях дистанционного обучения	209
<b>Буряк Ю.Ю.</b> Кризис августа 1998 г. в России глазами современников	214
<b>Варданян Г.Р., Варданян Л. Г.</b> Качествообразования как отражение его эффективности	223
<b>Волошкин А.А, Черкасов В.В. Терешенко А.О.</b> Применение технических средств обучения на занятиях по графическим дисциплинам	229
<b>Вютерих Э. , Светличная Т.С., Лукьянец Ю.Г., Юсупова С.С.</b> Изменение морфометрических показателей реки Ульбы в результате антропогенных воздействий	235
<b>Вютерих Э., Тилеухан Р., Кучерина Н.П., Светличная Т.С., Юсупова (Светличная) С.С.</b> Историко-геологический памятник «Кок-кульский рудник»	250
<b>Гавришова Е.В.</b> Об использовании физкультурно-оздоровительной технологии «Профилактика простудных и инфекционных заболеваний» студентами технологического вуза	262
<b>Ганиева А.К.</b> Формирование надпрофессиональных компетенций персонала	267
<b>Авилова Ж.Н., Гаручава М.Ю.</b> Социальное неравенство как одна из основных проблем трудоустройства молодых специалистов в России	271
<b>Гельман Е.И., Балюра С.Н., Цуканова Н.Е., Картыгин А.В.</b> Модель сетевого взаимодействия с социальными объектами города как путь повышения интереса к обучению	276

<b>Голуб Н. Н., Бондарь А. В.</b> Безработица как кризис социальной идентичности молодежи	293
<b>Дармоедова М.В., Кочерженко В.В.</b> Влияние вида экскаватора, видов забоев и емкости ковша на производительность комплекта машин при разработке котлована.	301
<b>Демененко И.А.</b> Концептуальные основы мотивации в системе управления персоналом организации	306
<b>Демура Н.А., Вервейко Д. А.</b> Проблемы трудоустройства молодых специалистов в России	315
<b>Дмитриченко Д.О., Клокова Е.А.</b> Лучшие проекты Белгородской области на всероссийском форме «проф-it» в 2021 году	321
<b>Дорошина Е. А., Агапова П.А., Картыгин А.В.</b> Вклад Владимира Григорьевича Шухова в становление дисциплины «Сопроотивление материалов»	327
<b>Замчевская Е.С., Груздева Н.А., Дроздов В.А.</b> Виды бега и их воздействие на здоровье студента	333
<b>Ефименко А.В., Плугина Т.В.</b> Компьютерное моделирование как средство визуализации и расчетов рабочих процессов строительных и дорожных машин	338
<b>Гладкова И.А., Жеребцов В.А.</b> Технология структурированного интервью в процессе отбора персонала	343
<b>Замчевская Е.С., Манин О.Ю.</b> Подготовка к турниру – важный фактор творческого шахматиста	347
<b>Зигангирова М.А.</b> Анализ профориентационной работы в общеобразовательных школах Белгородской области	352
<b>Гладкова И.А., Зуева А.В.</b> Проблема профессионального выгорания персонала	359
<b>Зыкова А.А.</b> Формирование предпринимательских компетенций выпускников в условиях стратегии развития малого бизнеса в России	364
<b>Сведения об авторах</b>	371

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



Современная система образования ориентирована на решение задач мировой экономики и на обеспечение российского рынка труда высококвалифицированными и конкурентоспособными специалистами. Перед нашим университетом стоят не менее амбициозные задачи – подготовка инженеров для экономики нового уровня, а именно цифровой экономики. При этом опыт работы БГТУ им. В.Г. Шухова в данном направлении может стать полезным и для других образовательных учреждений.

На протяжении 2021 года многочисленный коллектив нашего университета делал и продолжает делать все возможное в сложившихся условиях для сохранения высокого уровня подготовки грамотных специалистов. Проводится ряд мероприятий для всеобъемлющей поддержки студентов, принимаются эффективные меры по снижению напряженности на рынке труда, вырабатываются предложения по корректировке реализуемых программ подготовки кадров и поддержки молодых специалистов в новых экономических условиях.

Сотрудники Центра развития карьеры БГТУ им. В.Г. Шухова активно взаимодействуют со школьниками/абитуриентами, проводят с ними профориентационную работу, чтобы помочь юным шуховцам сделать правильный выбор будущей профессии. Во время обучения студенты вступают в строительные отряды, осваивают дополнительную рабочую профессию и становятся более конкурентоспособными специалистами.

НМЦ ПАТС сумел выстроить эффективную систему трудоустройства выпускников университета, а также 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. В 2021 году наш вуз стал участником федеральной цифровой карьерной платформы «Факультетус», что позволило вывести систему трудоустройства на новый уровень.

Для успешного обеспечения работой наших студентов действует автоматизированная система содействия трудоустройства выпускников. Это рейтинговый банк данных, который сегодня включает более 12 000 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 шуховцев, накопленных ими знаниях в плане общенаучных, профессиональных и специальных компетенций. Функционирующая база данных регулярно совершенствуется в соответствии с современными тенденциями рынка труда.

На сегодняшний день Центр трудоустройства БГТУ им. В.Г. Шухова занимает лидирующие места в России по количеству проведенных профориентационных мероприятий за год – свыше 150. Систематически проводятся мастер-классы, тренинги, тематические презентации, деловые игры для студентов университета по технологии поиска работы, основам правильного составления резюме и прохождения собеседования, самопрезентации. Все эти мероприятия раскрывают способы эффективного трудоустройства и планирования карьеры.

Традиционно центром организуются и проводятся экскурсии на предприятия с целью ознакомления студентов с производственной составляющей, условиями труда, а также с дальнейшим приемом на практику, стажировки и работу. Регулярно проводятся ярмарки вакансий с участием десятков компаний на территории университета (в базе данных - более 550 компаний-партнеров, которые являются потенциальными работодателями).

Весьма популярным среди студенчества является проект «Успешный Шуховец»: студенты встречаются с выпускниками университета, которые добились немалых успехов в профессиональной деятельности и продвинулись по карьерной лестнице. Выпускники делятся своим опытом, знаниями, дают советы по необходимому набору различных компетенций для



успешной самореализации на рынке труда, тем самым воплощается в жизнь связь поколений выпускников БГТУ им. В.Г. Шухова.

Успешно продолжает свою 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 органу разработана и реализуется стратегия подготовки и трудоустройства высококвалифицированных кадров из числа наших студентов.

Активно развивается Ассоциация выпускников университета, в составе которой насчитывается около четырнадцати тысяч человек. В ее компетенции: интеграция методического, научного, кадрового и информационного потенциала шуховцев, взаимодействие с государственными и муниципальными властями. В 2019 г. для дальнейшего развития связей между вузом и выпускниками создана НКО «Ассоциация выпускников БГТУ им. В.Г. Шухова».

Одним из эффективных инструментов развития взаимодействия Шуховского университета, выпускников и компаний-партнеров является эндаумент-фонд, основанный в 2019 году. Доходы фонда идут на развитие образовательной, научной и социальной деятельности вуза. Главной целью является – поддержка молодых ученых и студентов, содействие в реализации их потенциала, в том числе и в интересах выпускников и предприятий-партнеров университета.

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**

**Уважаемые коллеги, участники конференции!  
Позвольте от имени управления по труду и занятости  
населения Белгородской области приветствовать вас на XIII  
Международной научно-практической конференции!**



Ежегодная конференция, посвященная содействию профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях, каждый раз предоставляет возможность обсуждать общие вопросы, связанные с трудоустройством молодежи.

На сегодняшний день одной из главных проблем всех уровней профессионального образования является его недостаточное соответствие современным потребностям регионального рынка труда.

Молодые люди, поступившие в высшие или средние профессиональные образовательные учреждения, не всегда представляют перспективу своего будущего трудоустройства по специальности и профессии.

В Белгородской области, в частности, для достижения оптимального баланса на рынке труда важную роль играет служба занятости населения, через усиление профориентационной работы, внедрение новых форм оказания услуг и мероприятий по стимулированию работодателей, расширяющих возможности в содействии трудоустройству.

Благодаря тесному сотрудничеству центров занятости населения области с работодателями, органами местного самоуправления регулярно пополняется база вакансий.

Человеческий капитал Белгородчины – наша гордость и наше богатство. Развивать, создавать новые возможности, удерживать и приумножать его – главная задача в условиях активного развития региона.

Уверен, что сегодня среди молодых специалистов немало тех, кто будет являться опорой наращивания темпов экономического роста не только нашего региона, но и страны в целом.

Желаю всем участникам конференции успехов, новых достижений, разработок и внедрения своих идей для процветания родной Белгородчины и всей России!

**Заместитель начальника  
департамента социальной защиты населения  
и труда области - начальник управления  
по труду и занятости населения области**

**А.П. Гаевой**

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

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

**ПЕРСПЕКТИВЫ И ВОЗМОЖНОСТИ  
СТУДЕНЧЕСКОГО ВОЛОНТЁРСТВА В  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СРЕДЕ («ВОЛОНТЕРСТВА В  
ПРОФЕССИИ») ПРИ ПОДГОТОВКЕ СПЕЦИАЛИСТОВ В  
ОБЛАСТИ ИНВЕСТИЦИОННО-СТОИТЕЛЬНОЙ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

В современной реальности трудно найти явление столь однозначно позитивно оцениваемое, как студенческое волонтерство. Новые образовательные реалии создают новый образовательный «феномен» волонтерство в профессиональной среде, суть которого заключается в деятельности студенческого сообщества, осуществляемой безвозмездно, на постоянной основе в сфере профессиональных интересов (предполагаемого места работы) в свободное от образовательного процесса время.

Сегодня в научной литературе феномен волонтерства в профессиональной сфере, особенно в сфере строительства изучен фрагментарно и требует всестороннего исследования с позиции генезиса, конструктивизма, когнитивных проявлений, социально-экономической психологии, легитимности правовых отношений, экономики, социологии, педагогики, менеджмента.

Научную проблему статьи составляет противоречие, сложившееся из необходимости анализа волонтерской деятельности в профессиональной среде, в частности в инвестиционно-строительной сфере, с одной стороны, и отсутствия представленности такого анализа в имеющейся на сегодняшний день научной литературе.

Потребность в данном виде волонтерской деятельности развивается усиленными темпами в связи с дефицитом высококвалифицированных специалистов для организаций строительной сферы и большими объемами работ дистанционного характера в условиях борьбы с COVID-19. Согласно данным информационной платформы «Добровольцы России», наиболее активно и осознанно в волонтерском движении принимает участие студенческая молодежь. Студенты-волонтеры преследуют свои собственные интересы, характерные для них как представителей

данной социальной группы: самоутверждение; самореализация; профессиональный поиск. Организации взаимодействующие с волонтерами в профессиональной среде преследуют свои интересы: снижение себестоимости, увеличение прибыли, формирование кадрового резерва высококвалифицированных специалистов, снижение рисков привлечения к ответственности за нарушение законодательства в области труда.

Волонтерство в профессиональной среде способно развить у студентов систему профессиональных знаний и умений во взаимосвязи теории и практики, а так же способствует самообразованию студентов в рамках профессиональной направленности, что отражается на креативности решения различных профессиональных задач и развитии коммуникативных, личностные качества волонтеров.

На основании анализа современного состояния профессиональной подготовки специалистов в области строительства нами установлена необходимость селекции данного вида волонтерской деятельности особенно для организаций проходящих процедуры банкротства и финансового оздоровления.

Повышенное внимание к волонтерству в профессиональной среде требует от образовательных организаций непрерывного взаимодействия с профессиональной средой, поиска новых форм работы со студентами и организациями, освоения современных средств взаимодействия и реализации потенциала обучающихся.

Организация волонтерской деятельности в профессиональной среде – это сложный организационный процесс, связанный с адаптацией к условиям труда и обучения, пониманием взаимной выгоды и безопасности сотрудничества, а так же формированием в профессиональной среде позиция самостоятельного взаимодействием с будущими профессиональными кадрами - носителя инновационного потенциала. [1]

В процессе практической ориентации студента происходит изменение личностных качеств, появляются профессиональные интересы, наработка опыта работы и решения, поставленных руководством задач, посредством взаимодействия с различными структурными подразделениями университета и организаций.

Волонтерская деятельность студентов в профессиональной среде связана с профессиональным и творческим поиском, возможностью вариативности средств погружения в профессиональную деятельность.

Привлечение студентов в формат волонтерской деятельности в профессиональной среде позволяет решать важные задачи: привлечение внимания студентов к будущей профессиональной деятельности и работодателям; приобщение студентов к реальной практике решения профессиональных проблем и задач на безвозмездной основе; предоставление возможности для получения определенного жизненного и профессионального опыта, наработки резюме из практических компетенций.

Таким образом, волонтерство в профессиональной среде – это: эффективная форма приобретения трудового опыта для молодых специалистов; возможность личностного роста; карьерный старт в выбранной профессии; возможное изменение своего статуса; раскрытие потенциала роста и развития студента и организации; расширение рамок профессионального коммуникативного круга; поиск профессиональных наставников; развитие креативных навыков; реализация авторских профессиональных проектов в сфере строительства; расширение портфолио (сертификаты, благодарственные письма, грамоты, личная книжка волонтера в специальности, рекомендательные письма и т.д.)

На наш взгляд, перспективы развития студенческого волонтерства в профессии, профессиональной среде, в частности в строительстве, значимы не только для студентов, но и для отечественных вузов и для организаций инвестиционно-строительного сектора. Волонтерство в профессии может быть одним из тех направлений, которые обеспечивают интеграцию российского высшего образования в международное образовательное пространство, а также многостороннее сотрудничество с профессиональной сферой, способствующие поддержке взаимодействия студентов и работодателей.

Совпадение профессионально значимых и личных потребностей студентов, является базовым элементом волонтерства в профессиональной среде. Волонтерство в профессии – это прямой путь к высокооплачиваемой работе по специальности; эффективная форма приобретения трудового опыта для молодых специалистов – «профессиональный лифт».

Перед администрацией университетов остро встает вопрос о механизмах и инструментах реализации волонтерства в профессии в области управления инвестиционно-строительной деятельностью с учетом личностно-ориентированного подхода в образовании.

Работая над созданием института волонтерства в профессии параллельно решает задачи проявления инициативы и познавательного интереса у студентов к профессиональной деятельности.

Волонтерство в профессиональной среде является сложным по своему содержанию и структуре явлением, ведущим образовательным компонентом, процессом способствующим приобретению профессиональных умений и развитию личностных качеств студента, а с другой стороны, интеграционным процессом теории и практики, совершенно на новом уровне. [2]

Основными критериями развития волонтерства в профессиональной среде должны стать: насыщенность; вариативность; мобильность; разнообразие видов профессиональной деятельности; интеграция практической и теоретической работы; учет индивидуальных особенностей студентов; активизация сотрудничества преподавателя и практических работников со студентом в различных формах образовательной и творческой деятельности. [3]

Компонентами профессионального развития студентов в рамках волонтерства в профессии должны стать: мотивационно-ценностный; управленческий; деятельный; коммуникативный; оценочный. [4]

Как и любой процесс волонтерство в профессиональной среде сталкивается с большим количеством «барьеров». На основе проведенного опроса студентов направления подготовки «Строительство», нами были выявлены следующие «барьеры» развития волонтерства в профессии:

- 1) большая учебная загруженность общеобразовательными дисциплинами несвязанными с профессиональной деятельностью;
- 2) невнимание руководства университета к волонтерству в профессии;
- 3) недостаточная информационная поддержка возможностей такого формата взаимодействия с работодателями;
- 4) наличие «обязательной» общественной нагрузки, в том числе волонтерства в социальной сфере;
- 5) неудовлетворительные бытовые условия для реализации профессиональных инициатив;
- 6) бюрократизация образовательного процесса;
- 7) отсутствие финансовых средств для развития профессиональной деятельности в рамках волонтерства;

- 8) низкая мотивация и разочарование в выбранной профессии;
- 9) бытовая рутина и семейные обязанности;
- 10) отрицательный опыт социального волонтерства;
- 11) другие профессиональные и жизненные интересы;
- 12) боязнь не признания в профессиональной среде;
- 13) плохое здоровье для выполнения профессиональных обязанностей;
- 14) отсутствие вознаграждения и стимулов за труд;
- 15) необходимость зарабатывать финансовые средства в сфере услуг.

Статистическая обработка проведенных опросов студентов позволила выявить статистически значимые (явные) барьерные факторы: основным барьером необходимо считать большую учебную и общественную нагрузку по направлениям не связанным с профессиональной деятельностью студента - (55%); вторым по значимости является отсутствие адекватного стимулирования профессионального развития студента- (26%); третий фактор - отсутствие информированности о возможностях и способах волонтерства в профессии - (14%).

Для увеличения научной и практической значимости проведенного исследования, та же был проведен опрос мнения администрации университета и руководителей организаций работодателей. Результаты исследования констатировали не совпадение с точкой зрения студентов: 58% - опрошенных считают, что причинами, препятствующими волонтерству в профессиональной среде, является недостаточная правовая проработанность вовлеченность в коммерческую и научно-исследовательскую работу волонтеров. При этом 27% согласны с наличием барьера в виде большой учебной и общественной нагрузки не связанной с профессиональной деятельностью студента, а 13% видят барьером отсутствие психологических стимулов к реальной профессиональной деятельности.

Явные и скрытые барьеры развития волонтерства в профессиональной среде разнообразны в своем проявлении и значимости.

Необходимы действенные инструменты и методы нивелирования барьерной среды волонтерства в профессии, к которым можно отнести следующие: привлечение студенческого актива в профессиональное информационное сообщество через которое распространяются информация о возможности волонтерства в профессии с указанием контактных данных; создание современной



информационной среды взаимодействия участников процесса, оборудованные автоматизированные рабочие места, свободный доступ к компьютерной и офисной технике, сети Интернет и профессиональным периодическим изданиям; мониторинг мотивации готовности студентов и работодателей к сотрудничеству в данном формате; выявление профессиональных затруднений студентов при решении практических задач; проведение проблемных семинаров и тематических занятий с использованием активных форм обучения по решению вызвавших затруднение практических задач; использования дифференцированных методов мотивации и психологического воздействия на студентов; организация фасилитативного взаимодействия; внедрение в учебный процесс когнитивного проектирования студентом своих профессиональных компетенций.

Переход от учебных, производственных и преддипломных практик в учебном процессе к волонтерству в профессиональной среде должно стать основным трендом развития образования на инновационной основе.

Подводя итоги, отметим, что развитие волонтерства в профессии позволит студентам: перейти к практической реализации полученных в ходе обучения знаний; овладеть современными компьютерными и коммуникационными технологиями, средствами автоматизации; приблизить процесс обучения к реалиям практической деятельности; формировать у будущих специалистов практические навыки взаимодействия и реализации своих компетенций в профессиональной среде.

#### *Литература:*

1. Ельникова Г.А., Абакумов Р.Г., Абакумова М.М. Практики студенческого волонтерства (на материалах Белгородской области)//

Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2021. № 6. С. 28-31.

2. Абакумов Р.Г., Абакумова М.М. Когнитивная взаимосвязь требований к подготовке специалистов в области управления инвестиционно-строительной деятельности с требованиями профессионального развития преподавателя и развития образовательно-пространственной среды// Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях. Сборник

материалов XII Международной научно-практической конференции. В 3-х частях. 2020. С. 14-19.

3. Abakumov R.G. PROBLEMS OF CONSTRUCTIVE SAFETY OF PILED FOUNDATIONS OF HEIGHTED BUILDINGS AT THE STAGES OF DESIGN AND CONSTRUCTION// Lecture Notes in Civil Engineering. 2021. Т. 151. С. 93-99.

4. Абакумов Р.Г.Профессиональные добровольческие движения в высших учебных заведениях, как основа профессионального воспитания студенческой молодежи, «профессиональных лифтов» и «биржи профессиональных поручений»// Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях. Сборник материалов XI Международной заочной научно-практической конференции, посвященной 75-летию Великой Победы. В двух частях. Белгород, 2019. С. 11-15.

5. Абакумов Р.Г.Иновационные направления конструктивно-экономических решений развития жилищного строительства из крупнопанельных элементов // Научное обозрение. 2020. № 1. С. 57-67.

6. Абакумов Р.Г., Оберемок М.И.Аналитический обзор методических инструментов применяемых в методе сравнения продаж при корректировках цен аналогов// Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. 2017. № 3. С. 182-191.

7. Абакумов Р.Г., Наумов А.Е., Зобова А.Г.Преимущества, инструменты и эффективность внедрения технологий информационного моделирования в строительстве// Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. 2017. № 5. С. 171-181.

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

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

10. Abakumov R.G., Shchenyatskaya M.A., Ursu I.V., Oberemok M.I. Innovative approaches to residential development using

large-panel elements//Lecture Notes in Civil Engineering. 2020. Т. 95. С. 118-123.

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

**Агамагомедова Е.В.**

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

**Воробьев А. Е.**

*Российский университет дружбы народов, Москва, Россия*

**АНАЛИЗ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО  
ОБЕСПЕЧЕНИЯ ОБУЧЕНИЯ СТУДЕНТОВ РОССИЙСКИХ  
ВУЗОВ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ COVID-19**

**Аннотация:** Представлен научный анализ современной базы нормативно-правового обеспечения обучения студентов российских ВУЗов в условиях пандемии COVID-19. Отмечено, что первые ведомственные нормативно-правовые акты организации и регулирования дистанционного образования были направлены на перспективу создания единой системы дистанционного обучения студентов и принятия соответствующих методик, а также получения ВУЗами большей степени самостоятельности в этой области. Для всех российских университетов локальные нормативно-правовые акты были разработаны и приняты весной 2019-2020 учебного года, для ВУЗов Москвы, Санкт-Петербурга и некоторых российских регионов – осенью-зимой 2020-2021 учебного года или в формат смешанного (гибридного) обучения – для ВУЗов большинства регионов России (осенью-зимой 2020-2021 учебного года). В этих и других локальных нормативных документах руководством ВУЗов были детально регламентированы процесс и технологии обучения студентов в период объявленных локдаунов, а также в период дальнейшего развития пандемии.

**Abstract:** Presented a scientific analysis of the modern framework of regulatory and legal support for the training of students of Russian universities in the conditions of the COVID-19 pandemic. It was noted that the first departmental regulatory legal acts of organizing and regulating distance education were aimed at the prospect of creating a unified system of distance education for students and adopting appropriate methods, as well as obtaining higher education institutions of a greater degree of independence in this area. For all Russian

universities, local regulatory legal acts were developed and adopted in the spring of the 2019-2020 school year, for universities in Moscow, St. Petersburg and some Russian regions - in the autumn-winter of the 2020-2021 school year or in the format of mixed (hybrid) training - for universities in most regions of Russia (autumn-winter of the 2020-2021 school year). In these and other local regulatory documents, the management of universities regulated in detail the process and technologies of teaching students during the declared lockdowns, as well as during the further development of the pandemic.

**Ключевые слова:** Россия, высшие учебные заведения, эпидемия, локдаун, локальные нормативные акты, обеспечение обучения студентов.

**Key words:** Russia, higher educational institutions, epidemic, lockdown, local regulations, provision of student education.

Различные институты высшей школы подготавливая кадры для национальных экономик неизбежно учитывают при обучении студентов все изменения, происходящие в социуме и окружающей среде [4,6,7]. Одним из таких технологических изменений, происходящих в высшей школе, является дистанционное образование, регулируемое в РФ преимущественно государственными и ведомственными (министерств и ведомств) нормативно-правовыми актами, а также локальными актами образовательных организаций.

При этом, первые попытки обеспечить и как-то урегулировать дистанционное образование в российской высшей школе были предприняты в 1995-1996 гг. Именно тогда были приняты следующие ведомственные нормативно-правовые акты, которые продолжают действовать и в настоящее время:

- Постановление Госкомвуза РФ №6 от 31 мая 1995 г. "О состоянии и перспективах создания единой системы дистанционного образования в России".

- Приказ Госкомвуза РФ №1062 от 17 июня 1996 г. "О создании центра информационно-аналитического обеспечения системы дистанционного образования".

Несколько позднее по времени был принят еще один довольно важный нормативно-правовой акт, направленный на детальное урегулирование дистанционного образования:

- Инструктивное письмо Минобразования РФ №41 от 3 июля 1998 г. "О дистанционном обучении в среднем и высшем профессиональном образовании".

Однако, ключевым нормативно-правовым ведомственным актом, направленным на правовое регулирование дистанционного образования, является Приказ Минобразования РФ №4452 от 18 декабря 2002 г. "Об утверждении Методики применения дистанционных образовательных технологий (дистанционного обучения) в образовательных учреждениях высшего, среднего и дополнительного профессионального образования Российской Федерации".

При этом необходимо отметить, что официально термин «дистанционная работа» появился в Трудовом кодексе только лишь в 2013 г. [1], в главе 49.1 под названием «Особенности регулирования труда дистанционных работников».

После него был опубликован Приказ Министерства образования и науки РФ № 816 от 23 августа 2017 г. «Об утверждении порядка применения организациями, осуществляющими образовательную деятельность, электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ», которым была обеспечена самостоятельность образовательных организаций в выборе траектории предоставления образовательных услуг.

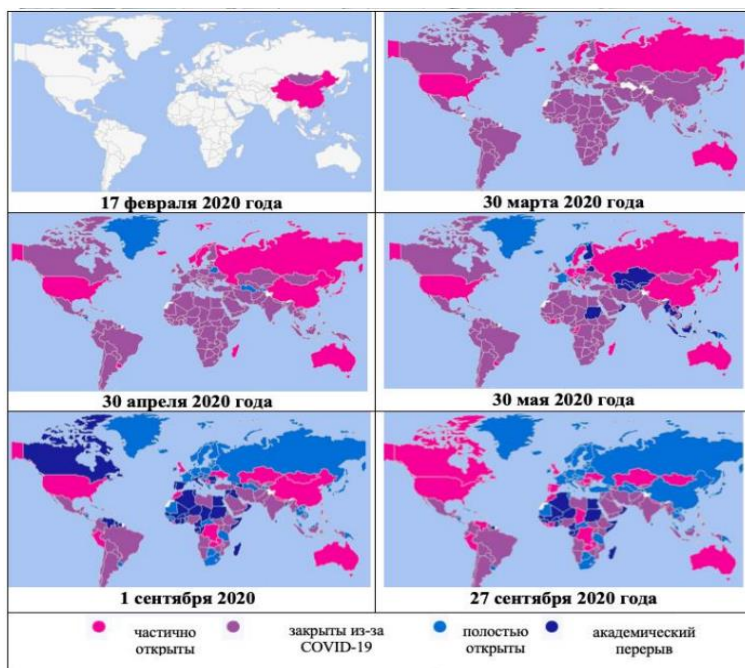
Если предыдущая нормативная деятельность по регламентированию дистанционного образования во-многом носила локальный характер, служа интересам лишь отдельных групп людей (прежде всего – инвалидов, пожилых, многодетных и т.д.), то в настоящее время она затрагивает большинство населения мира. Это было обусловлено тем, что в начале XXI века основным драйвером дальнейшего развития дистанционного обучения стала разразившаяся пандемия COVID-19 [5], определившая целый ряд принципиальных новых требований к работе университетов [2].

Так, с 30 марта 2020 г. более 166 стран мира закрыли свои образовательные организации, переведя около 1520 млн. обучающихся (87 % от общего количества студентов) и 60 млн. преподавателей на дистанционный (удаленный) формат учебы и работы (рис. 1).

Такая же ситуация возникла и в России, где в соответствии с приказами высших государственных органов власти РФ, в марте 2020 г., с целью обеспечения мер против распространения коронавирусной инфекции COVID-19, все высшие учебные заведения в срочном порядке были вынуждены перейти на дистанционный формат работы и обучения студентов [10]: для всех российских университетов – весной 2019-2020 учебного года, для

ВУЗов Москвы, Санкт-Петербурга и некоторых регионов – осенью-зимой 2020-2021 учебного года или в формат смешанного (гибридного) обучения – для ВУЗов большинства регионов России (осенью-зимой 2020-2021 учебного года).

В целях усовершенствования правовых норм по дистанционной работе и должного урегулирования трудовых отношений в период временной дистанционной (удаленной) занятости 25 ноября 2020 г. Государственная Дума РФ рассмотрела и приняла во втором чтении Федеральный закон «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной и удаленной работы». Целью этих принятых изменений в действующее законодательство являлась необходимость повышения гибкости занятости трудящихся и эффективного применения информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) в трудовых отношениях [2].



**Рис. 1. «Глобальный мониторинг работы учебных заведений в мире [13]»**

Необходимо отметить, что Министерство образования и науки РФ также весьма своевременно среагировало на возникшую в стране и мире, довольно сложную, эпидемиологическую ситуацию, выпустив ряд ведомственных нормативно-правовых актов, а также оказав действенную методическую помощь российским ВУЗам (прежде всего, в публикации необходимых руководств и инструкций по организации онлайн-обучения и работы в условиях пандемии).

Кроме этого, также необходимо отметить, что процесс совершенствования нормативно-правового регулирования дистанционной работы ППС ВУЗов и обучения студентов, ставших особенно актуальными в начальный период развития пандемии COVID-19, продолжается и в настоящее время, вместе с дальнейшим совершенствованием форм и структур самого дистанционного образования. Среди таких ведомственных нормативно-правовых документов целесообразно выделить:

- Приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации № 397 от 14 марта 2020 г. «Об организации образовательной деятельности в организациях, реализующих образовательные программы высшего образования и соответствующие дополнительные профессиональные программы, в условиях предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции на территории Российской Федерации».

- Приказ Министерства науки и высшего образования РФ от 8 мая 2020 г. № 648 «О деятельности подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации организаций в условиях предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19) на территории РФ», в соответствии с которым был продлен период удаленной работы ППС и обучения студентов.

- Экспертные разъяснения по вопросам, возникающим в связи с использованием онлайн-курсов в целях предупреждения распространения коронавирусной инфекции Минобрнауки России: Часть 1 (от 18.03.20 г.) и Часть 2 (от 20.03.30 г.).

На основе имеющихся государственных и ведомственных нормативно-правовых актов, регламентирующих работу ВУЗов в период пандемии, уже в апреле 2020 г. в большинстве (72 %) российских ВУЗов были приняты свои соответствующие локальные нормативные акты (приказы и распоряжения), регламентирующие все имеющиеся особенности дистанционного обучения студентов и удаленной работы профессорско-

преподавательского состава (ППС): определяющие все условия использования дистанционных образовательных технологий, структуру, содержание и функционирование электронной информационно-образовательной среды ВУЗа, содержание и наполнение электронных обучающих курсов (учебные дисциплины), порядок проведения и проверки самостоятельных работ студентов, лабораторных и курсовых работ, организацию и проведения практик, сдачи зачетов и экзаменов, а также проведения государственной итоговой аттестации, защиты выпускных работ и т.д., или были внесены соответствующие изменения в действующие акты ВУЗов.

Так, одними из первых локальные акты и договора с ППС о дистанционной работе в Российской Федерации разработали и применили следующие национальные исследовательские университеты:

- ФБОУ ВПО «Самарский государственный аэрокосмический университет им. С.П. Королева (национальный исследовательский университет) – «Положение о дистанционной работе» N 2165 от 28.04.2014.

- Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» - приказ ректора НИУ ВШЭ N 6.18.1-01/2211-3 от 22.11.2016 г. «Об утверждении Регламента административного сопровождения заключения, изменения, исполнения и прекращения трудовых договоров о дистанционной работе и типовых форм трудовых договоров о дистанционной работе».

- Московский физико-технический институт (национальный исследовательский университет) - приказ ректора N 421-1 от 06.03.2020 г. «О регулировании труда дистанционных работников в МФТИ».

- Российский университет дружбы народов - приказ ректора N 64-р от 02.02.2021 г. «Об организации работы Российского университета дружбы народов в условиях распространения новой коронавирусной инфекции во втором семестре 2020-2021 годов».

- Пермский национальный исследовательский политехнический университет - приказ ректора № 2965-В от 20.09.2021 г. «О дистанционной форме обучения».

- - Пермский национальный исследовательский политехнический университет - приказ ректора N 3073-В от 29.09.2021 г. «О частичном возобновлении очного формата обучения».



- - Пермский национальный исследовательский политехнический университет - приказ ректора № 3607-В от 01.11.2021 г. «О мерах по предупреждению коронавирусной инфекции».

- Воронежский государственный технический университет - приказ ректора № 114 от 16.04.2020 г. «Об организации деятельности ВГТУ в условиях предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции на территории Российской Федерации».

- Воронежский государственный технический университет - приказ ректора № 133 от 26.04.2020 г. «О предоставлении каникул обучающимся ВГТУ в условиях предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции на территории Российской Федерации».

В этих и других локальных нормативных документах руководством ВУЗов были регламентированы процесс и технологии обучения студентов в период объявленных локдаунов, а также в период дальнейшего развития пандемии. В частности, вводился контроль температуры на входе и установка средств дезинфекции в зданиях ВУЗов, а также обязательность ношения медицинских масок. Кроме того, были предложены оптимальные методы и действенные технологии онлайн-обучения (стратегии blended learning, flipped classroom, совместные проекты и т.д.) студентов, основные критерии выбора электронных коммуникационных платформ и цифровых инструментов (служащих для обеспечения удаленного обучения студентов), приводились лучшие имеющиеся практики различных университетов по организации онлайн-обучения студентов и удаленной работе ППС [3].

Важной составляющей перехода обучения студентов ВУЗов на дистанционные технологии являлось их обеспечение соответствующими условиями – техникой и технологиями (т.к. современный уровень распространения Интернета в РФ составляет всего лишь 78 %), а также обладание «цифровой» компетентностью ППС, которые обязательно должны регламентироваться локальными нормативными университетскими актами (приказами или распоряжениями).

Во-многих российских ВУЗах эти актуальные проблемы решились довольно быстро и достаточно эффективно [12], например, путем использования «цифровых волонтеров» (РЭУ им. Г.В. Плеханова, НИУ ВШЭ) или «цифровых кибер-волонтеров»

(Дальневосточный федеральный университет), «цифровых консультантов» (Финансовый университет), а также на основе «цифрового тьюторства» (Санкт-Петербургский политехнический университет, МГПУ).

Что касается ещё одного важного аспекта дистанционного обучения – должного развития коммуникаций в период действия пандемии COVID-19, то весьма популярными электронными ресурсами дистанционного обучения студентов оказались цифровая платформа «Открытое образование» (НПОО) и «Coursera» [9]. Курсы, используемые с привлечением НПОО, — это физическая культура и спорт, математика, физика, русский язык, иностранные языки, экономика, инженерная компьютерная графика, информатика, экология, безопасность жизнедеятельности, философия, история, культурология и социология, правоведение.

Некоторые ВУЗы для перевода своей деятельности (и прежде всего – обучения студентов) в форму онлайн используют свои собственные цифровые наработки [9]. Например, флагман российской высшей школы Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова использует собственную цифровую учебно-образовательную платформу «Университет без границ», а также цифровые платформы teach-in. Цифровая платформа «Университет без границ» позволяет ППС размещать на ней разработанные учебные материалы (книги, статьи, презентации, различные документы и т.д.), а также самостоятельные задания для студентов, необходимые тесты и проводить онлайн вебинары (OpenMeeting). При этом преподаватели, посредством видеофорумов, имеют широкую возможность напрямую общаться со своими студентами и посредством электронного журнала контролировать их обучение. Цифровые платформы teach-in открыты для всех желающих и содержат свыше 300 уникальных курсов с 6 тыс. видеолекций от ведущих преподавателей МГУ.

В Тюменском государственном университете локальными актами было принято такое решение, согласно которому все курсы студентов проходят обучение по следующему плану: синхронные семинары — в Zoom, а асинхронные форматы (лекции и задания) — в Canvas.

В Балтийском федеральном университете имени Канта, в качестве основной цифровой платформы обучения студентов в период пандемии COVID-19, используется университетская Moodle LMS, обладающая возможностями обратной связи со студентами.

В Тольяттинском государственном университете необходимые учебные материалы были размещены в системе онлайн-обучения «Росдистант» [9]. При этом доступ в личный кабинет осуществляется только под логином и паролем от Образовательного портала ТГУ. Сдача государственного экзамена и защита выпускной квалификационной работы студентов в этом ВУЗе также обеспечены с помощью системы «Росдистант».

В период пандемии COVID-19 вся дистанционная образовательная работа Томского государственного университета (ТГУ) осуществляется в Электронном университете — Learning Management System (LMS) [8], где было размещено свыше 5 тыс. образовательных курсов, необходимых для эффективного обучения студентам этого университета.

При этом в ТГУ, как и во многих университетах России и мира, для обучения студентов используется Moodle (Modular object-oriented dynamic learning environment) — Модульная объектно-ориентированная динамическая (виртуальная) обучающая среда.

Главное преимущество Moodle (как цифровой интерактивной обучающей платформы) заключается в том, что она обеспечивает преподавателям университета широкую возможность создавать и вести дистанционные курсы, обмениваясь при необходимости со студентами различными файлами. К тому же к Moodle можно подключиться с любого электронного устройства (гаджета), в котором предусмотрен выход в Интернет [8]. При этом каждый участник дистанционного образовательного процесса может создавать собственный профиль (с сохранением всех необходимых данных о курсе и своих достижениях). Платформа Moodle предусматривает и работу (чтение лекций) в потоке, одновременно для нескольких групп, с получением обратной связи. Преподаватели могут разрабатывать в цифровой платформе Moodle не только необходимые материалы для контроля усвоения студентами знаний, но и свою собственную систему их оценивания, сохраняя полученные результаты и наглядно видя время, проведённое в Сети каждым из них. Кроме того, эта цифровая платформа использует более ясные и доступные для понимания студентов методики обучения.

Ещё один важный аспект дистанционного образования, требующий разработки и использования локальных нормативных актов, представляет собой государственная итоговая аттестация студентов. Согласно Федеральному закону №273-ФЗ от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации» государственная

итоговая аттестация (ГИА) студентов представляет собой форму количественной оценки степени и уровня освоения ими образовательной программы. Весной 2020 г. (из-за пандемии COVID-19) в российской высшей школе было принято официальное (ведомственное) решение проводить ГИА только в дистанционном формате. Это решение потребовало определённого пересмотра существовавших ранее ведомственных нормативно-правовых регламентирующих документов. Поэтому Министерство науки и высшего образования Российской Федерации выпустило приказ № 490 от 27 марта 2020 г. «О внесении изменений в некоторые приказы Министерства образования и науки Российской Федерации, касающиеся проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования», который практически полностью регламентирует данный аспект.

На основе этого документа, российские ВУЗы уже самостоятельно, посредством своих внутренних локальных нормативных актов, детально регламентировали процесс проведения ГИА и сами выбирали цифровые платформы и инструменты для обеспечения дистанционной работы, с помощью которых ГИА проводились [11].

Например, в ВятГУ главной особенностью проведения дистанционных защит выпускных квалификационных работ студентов кафедры «Промышленной безопасности и инженерных систем» факультета «Строительства и архитектуры» Политехнического института стало использование онлайн-прокторинга [9]. Для чего, специальный сотрудник университета — проктор — перед каждой защитой студентов с помощью веб-камеры проверял помещение, в котором находился студент, на предмет наличия шпаргалок и посторонних лиц, а в ходе самой защиты наблюдал за действиями студента, что повышало степень объективности защиты.

Кроме этого, большинство российских ВУЗов, в дополнение к ведомственным локальным нормативно-правовым актам, подготовили и разместили на соответствующих страницах своих сайтов необходимые методические рекомендации и различные инструкции для помощи студентам и преподавателям в переходе на дистанционный формат обучения и работы, где (в том числе) приводятся перечни онлайн-курсов для свободного (бесплатного) использования студентами при освоении ими необходимых образовательных программ, а также в постоянном режиме делятся

другой важной оперативной информацией [9]. Тем самым оказывают помощь студентам, преподавателям и сотрудникам, давая ответы на вопросы: как правильно организовать эффективное обучение студентов в новых условиях, где и как освоить необходимые онлайн-курсы, как использовать цифровые (электронные) технологии для лучшей организации текущего учебного процесса и т.д. Например, на сайте ТГУ существуют специальные разделы для преподавателей и студентов, которые содержат необходимые рекомендации по эффективному использованию конкретных цифровых платформ и инструментов для работы в онлайн режиме (удаленной работы), а также детальные советы по переходу на дистанционную форму обучения и удаленной работы. Санкт-Петербургский политехнический университет имени Петра Великого также на своём сайте представил подробное описание основных механизмов перехода на дистанционное обучение (должные мероприятия, необходимые документы, количественная оценка итогов, способы и технологии решения наиболее часто возникающих проблем и т.д.) студентов.

Одновременно с переводом учебного процесса на дистанционную форму обучения ВУЗы были вынуждены экстренно искать варианты и для организации внеучебной работы со своими студентами, меняя алгоритмы прежних ранее сложившихся коммуникаций, которые также регламентировались локальными актами. Но и этот важный аспект деятельности ВУЗов был также успешно разрешён, при чем в разных направлениях и формах: от хорового пения в видеоформате до проведения шахматных турниров.

В заключении необходимо отметить, что если в начале пандемии около 88 % ППС российской высшей школы довольно скептически относились к формату дистанционного обучения, а 42 % считали, что такой формат существенно снижает качество современного образования [2], то в настоящее время их доля резко уменьшилась. Это объясняется как повышением их компетенций в данной области, так и постепенной адаптацией к смене парадигмы образовательного процесса, что во-многом определялось принятыми локальными нормативными актами.

*Литература:*

1. Александрова Г.А., Васильева Л.Г., Филиппова И.В., Фоминых С.О. К вопросу организационно-методической деятельности преподавателей вуза при дистанционной работе // Казанский педагогический журнал № 6. 2020. С. 29-37.
2. Аналитический доклад: Высшее образование: уроки пандемии. Оперативные и стратегические меры по развитию системы // [https://www.tsu.ru/upload/iblock/%D0%B0%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D1%82%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B9%20%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D0%BB%D0%B0%D0%B4\\_%D0%B4%D0%BB%D1%8F\\_%D0%9C%D0%9E%D0%9D\\_%D0%B8%D1%82%D0%BE%D0%B32020\\_.pdf](https://www.tsu.ru/upload/iblock/%D0%B0%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D1%82%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B9%20%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D0%BB%D0%B0%D0%B4_%D0%B4%D0%BB%D1%8F_%D0%9C%D0%9E%D0%9D_%D0%B8%D1%82%D0%BE%D0%B32020_.pdf).
3. Влияние пандемии COVID-19 на сектор высшего образования и магистратуру: международный, национальный и институциональный ответ. М., Национальный фонд подготовки кадров. 2020. 23 с.
4. Воробьев А.Е., Ваккер О.В., Забусов В.В., Гулан Е.А. Высшее профессиональное образование в XXI веке // Под ред. член-корр. РАН Опарина В.Н. Норильск. НИИ. 2010. 289 с.
5. Воробьев А.Е., Сулейманов А.М. Условия возникновения и прекращения эпидемий. Грозный. Спектр. 2020. 84 с.
6. Воробьев А.Е., Таймасханов Х.Э., Мадаева М.З. Основные тенденции развития высшей технической школы в XXI веке. Грозный. Грозненский рабочий. 2011. 496 с.
7. Воробьев А.Е., Торобеков Б.Т. Модернизация российского высшего инженерного образования в ответ на вызовы современности. М., КноРус. 2014. 230 с.
8. Из периода пандемии можно и нужно брать максимум // Университетская книга № 4. 2020. С. 15-21.
9. Кейсы быстрых реакций вузов в период пандемии // [https://ioe.hse.ru/sao\\_universitycases](https://ioe.hse.ru/sao_universitycases).
10. Лобова С.В. Удаленный режим работы преподавателей российских вузов в условиях пандемии COVID-19: основания и восприятие // Экономическое развитие региона: управление, инновации, подготовка кадров № 7. 2020. С. 208-213.
11. Симакина М.А., Крылова Е.Б., Тарасова Г.В. Проблемы проведения государственной итоговой аттестации в условиях пандемии COVID-19 // Сборник трудов всероссийской научно-практической конференции с международным участием «Управление цифровой трансформацией общего и профессионального образования». Павлово, 2021. С. 189-195.

12. Штыхно Д.А., Константинова Л.В., Гагиев Н.Н. Переход вузов в дистанционный режим в период пандемии: проблемы и возможные риски // Открытое образование N 5. 2020. С. 72-81.

13. COVID-19 Impact on Education [Электронный ресурс] – URL: <https://en.unesco.org/covid19/educationresponse>.

**Агапова П.А., Дорошина Е.А., Федосеенко Н.И.**  
*Филиал Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова, г. Новороссийск, Россия.*  
**«ИСТОРИЯ НАУКИ О СОПРОТИВЛЕНИИ  
МАТЕРИАЛОВ» С. П. ТИМОШЕНКО**

**Аннотация**

В данной статье мы остановимся на биографии и вкладе в науку о сопротивлении материалов, представителя русской инженерной мысли – Тимошенко Степана Прокофьевича.

**Ключевые слова:** *сопротивление материалов, устойчивость конструкций, теория упругости.*

**Введение**

Сопромат (сопротивление материалов) — важная инженерная дисциплина, изучаемая в высших технических учебных заведениях, которая является введением в науки о прочности, жесткости и устойчивости конструкций. Изучение этой дисциплины направлено на развитие творческих способностей будущих специалистов, на приобретение специальных навыков для предстоящей профессиональной деятельности. Перед началом любого строительства (зданий, сооружений, любых конструкций, машин) разрабатывается проект, выбираются материалы, рассчитываются габариты элементов, основные размеры. В сопромате учитываются величины и характеристики сил, которые будет воспринимать каждый элемент сооружения, условия эксплуатации. Это необходимо, чтобы создаваемая конструкция, раньше времени, не деформировалась и не разрушалась. Имея минимальные размеры отдельных деталей она должна быть достаточно надежной.

Зарождение науки о прочности сооружений относится к глубокой древности и идёт сквозь средние века в современность (Архимед, Гук, Кулон, и др.).

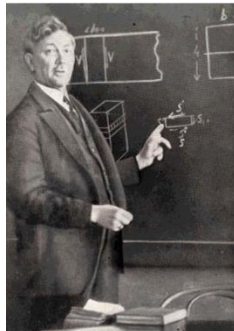
В России вопросы прочности нашли отражение в научных трудах начала XVIII ст. При Петре I в «Регламенте адмиралтейства» (1722 г.) опубликованы правила обязательных механических испытаний железа на прочность. В 1725 году в

Петербурге создается Академия наук, ученые которой много внимания уделяют изучению механических свойств материалов. В частности, Г. В. Бюльфингер (1693 – 1750) проводил экспериментальные исследования балок при изгибе. Выдающийся русский ученый М. В. Ломоносов изучал твердость материалов и их прочность при сжатии. Он сконструировал и построил несколько приборов для исследования механических свойств материалов. Его можно считать одним из основоположников учения о твердости материалов.

Также большой интерес представляет российский ученый-механик, который внёс значительный вклад в развитие теории упругости – Степан Прокофьевич Тимошенко, а также его знаменитые на весь мир работы, об одной из которых и пойдет речь в данной статье.

### **Биография**

Тимошенко Степан Прокофьевич (1878 – 1972) – один из самых выдающихся деятелей не только в области сопротивления материалов, но и в других технических и гуманитарных науках (Рис.1.). Его труды и научные работы известны во всем мире.



**Рис. 1. Тимошенко Степан Прокофьевич**

Тимошенко родился в 1878 году в селе Шпотивка Конотопского уезда Черниговской губернии. Первое образование получил в Роменском реальном училище, после обучался в Петербургском институте инженеров путей. Пройдя службу в саперном батальоне, занялся научной деятельностью в области по исследованию свойств цемента и рельсов в механической лаборатории Шляхового института (Петербург). У Тимошенко был огромный интерес к исследованиям в области механики материалов, что послужило причиной его научной деятельности,



поэтому на протяжении всей дальнейшей жизни он усердно занимался самообразованием [1].

Тимошенко прекрасно владел немецким и французским языками. Для изучения трудов немецких ученых-механиков А. Фешля, А. Лява и др. он выучил английский язык и перевел их на русский, в целях улучшения своих знаний по сопромату.

В 1904–1905 г. в Петербургском политехническом институте Тимошенко провел исследования колебания вала постоянного диаметра с двумя массами на концах. В результате он доказал, что легко можно вычислить влияние массы вала на период колебаний. А также, решить задачу о крутильном колебании вала с несколькими дисками вдоль него.

Российский ученый-механик В. Л. Кирпичев в 1906 году предложил Тимошенко принять участие в конкурсе на должность профессора кафедры сопротивления материалов Киевского политехнического института. В этом же году в Геттингене, он изучает достаточно сложную проблему исследования устойчивости деформаций сжатых пластин. В результате проведенной работы, Степан Прокофьевич составил единственные в своем роде таблицы, с помощью чего можно было вычислять значение критической нагрузки для различных соотношений между шириной и толщиной пластины. Данная работа ученого стала фундаментом развития в области устойчивости деформаций, а также использовалась в кораблестроении и авиационной промышленности. Вот, что писал в 1963 году про свой труд профессор С.П. Тимошенко:

«...Главная моя цель в Геттингене была достигнута, и я в основном выполнил работу, которую 2 года спустя использовал в Киеве, как диссертацию. Но я получил от Гёттингена больше чем это. В России я привык, что профессора из года в год повторяют одни и те же лекции. Здесь увидел, как расширяется наука, разрабатываются ее новые отделы. Например, мой товарищ по Петербургскому Политехникуму Николаи Евгений Леопольдович в Гёттингене слушал курс интегральных уравнений у Д. Гильберта. Это было в первый раз, что такой курс вообще читался. В то же время в физическом институте шел семинар по электронной теории - опять совершенно новая область. Дело было не в том, что я изучил что-либо, а в том, что я увидел, как наука творится и это имело большое психологическое влияние на всю мою последующую деятельность...» [2].

Он восхищался методами преподавания в Геттингене. Здесь он своими глазами увидел, как растет и развивается наука: ведутся

эксперименты, открываются законы, создаются теории и считал, что именно такие методы преподавания необходимы высшим школам России и Украины. В своей книге о техническом образовании он писал о том, что Россия почти полностью вернулась к образовательной системе, которая существовала перед коммунистической революцией. Традиции старой школы оказались очень сильными, и с помощью остатков старых преподавательских кадров было возможно привести в порядок инженерное образование, разрушенное во время революции.

В 1911 году он был уволен из Киевского политехнического института за выступление против произвола полиции в вузах. После он вернулся в Петербург и начал преподавать в родном Институте инженеров путей. Он издал такие классические учебники как: «Курс сопротивления материалов» (1911), «Курс теории упругости» (1914, 1916), которые неоднократно переиздавались за рубежом.

В 1927 году он стал заведующим кафедры механики Мичиганского университета и стал основателем летней школы прикладной механики для преподавателей университетов Америки. В это же время были напечатаны его научные труды «Сопротивление материалов» (1930, 2 тома), «Теория упругости» (1933), «Теория устойчивости» (1936). С 1936 года Тимошенко С. П. читал докторантский курс прикладной механики в Стэнфордском университете.

### **Тимошенко и его книга по истории сопромата**

Подробнее остановимся на одной из его многочисленных книг «История сопротивления материалов» (1957 г.).

Первое издание было выпущено на английском языке в 1953 г., затем переведено на русский в 1957 г. Состоит она из 14 глав, введение, указателя имен и предметного указателя.

В первой главе Тимошенко писал о сопротивлении материалов в XVII веке. Здесь он обращает наше внимание на Галилео Галилея и его работы в области сопротивления материалов. Пишет об организации академий наук в различных странах, вдобавок ко всему прочему затрагивает работы Роберта Гука и Мариотта.

Во второй главе говорится об упругих линиях (эластики). В этой главе рассказывает о математиках семьи Бернулли, Леонардо Эйлере и его вкладе в науку о сопротивлении материалов, а также о Жозефе Луи Лагранже.

Вопрос науки о сопротивлении материалов в XVIII веке раскрывается в третьей главе. Здесь он повествует о применении

сопромата в инженерном деле, о таких ученых как, Паран, Шарль Огюстен Кулон, рассматривает опытное изучение механических свойств строительных материалов в XVIII веке. Теория подпорных стен в XVIII веке, и теория арок также были рассмотрены в данной главе.

В главах с четвертой по одиннадцатую пишет о сопротивлении материалов разных периодов XIX века. В них рассказывает о Парижской Политической школе, экспериментальных исследованиях французских инженеров в первой трети XIX века, теории арок и висячих мостов в первой трети XIX века, состоянии науки о сопротивлении материалов в Англии в первой трети XIX века, а также другие крупные работы по сопротивлению материалов, проведенные в этот же период в европейских странах, представлены уравнения равновесия, теории упругости и пластинок. Также рассмотрены вопросы развития технического образования в Германии, неразрезные балки, трубчатые мосты, первые исследования усталости металлов, динамическое действие нагрузки, действие ударной нагрузки. Помимо всего прочего, проливает свет на первые этапы развития теории ферм, вопросы устойчивости упругих систем, представляет формулы для расчета колонн, теория подпорных стен и арок во второй трети XIX века, энергия деформации и теорема Кастильяно, физические основы теории упругости и спор об «упругих постоянных», первые работы по теории упругости в Кембриджском университете, лаборатории механических испытаний материалов, статически определяемые фермы, прогибы ферм, статически неопределяемые фермы, арки и подпорные стены, теории упругости в Англии и Германии в последней трети XIX века и решения двумерных задач за последнюю треть XIX века.

Кроме того, в этих главах рассказывается о трудах многих известных ученых. Это Луи Мари Анри Новье и его книга по сопротивлению материалов, Жан Виктор Понселе, Томас Юнг, Уильям Фейрбейри и Итон Ходкинсон, Ж. А. Бресс, Э. Винклер, Карл Кульман, У. Дж. Макуорн Ренкин, Джордж Габриэль Стокс. Рассказывается о позднейших работах Барре де Сен-Венана и научных работах его учеников, а также о его вкладе в теорию изгиба балок. Встречаются упоминания о Дюамеле и Филлипсе, Франце Нейманне, Густаве Роберте Киргоффе, А. Клебше, Томасе Уильяме (Кельвин), Джеймсе Клэрке Максвелле и его исследованиях по теории сооружений, Август Фёппель, Дж. Рэлей, показана научная работа А. Вёлера, Отто Мора, Д. И. Журавский и

его исследования касательных напряжений в балках, Огюстен Луи Коши, Симеон Дени Пуассон, Габриэль Ламе и Ю. П. Клапейрон.

Глава двенадцатая посвящена сопротивлению материалов в XX веке, где Степан Прокофьевич рассказывает о свойствах материалов при напряжениях, не превышающих предела упругости, разрушении хрупких материалов, испытании пластичных материалов, теории прочности, ползучести металлов при высоких температурах, усталости металлов, экспериментальных методах исследования напряжений.

Теория упругости в первой половине XX века – такую тему выбрал Тимошенко для тринадцатой главы. Здесь можно узнать о таких ученых, как Феликс Клейн и Людвиг Прандтль. В добавок ко всему он раскрывает следующие вопросы: приближенные методы решения задач теории упругости, двух- и трехмерные задачи теории упругости, изгиб пластинок и оболочек, устойчивость упругих систем, колебание и удар.

Четырнадцатая глава получила название «Теория сооружений в первой половине XX века». В этой главе он пишет о новых методах расчета статики неопределимых систем, об арках висячих мостах, о напряжении в железнодорожном пути, а также о строительной механике корабля.

Достижения Тимошенко С.П. в науке были признаны во всем мире. В статье, опубликованной в «Известиях АН СССР. Механика твердого тела», отмечалось: «Он умел охватить самое главное в рассматриваемых явлениях и решать поставленную задачу, используя минимальный математический аппарат. Трудно указать направления в области строительной механики, где бы он не получил результаты, которые оставили незабываемый след». [5].

Исходя из этого, мы делаем вывод, что знание основ о сопротивлении материалов необходимо иметь каждому инженеру – механику. Сопромат, в отличие от таких дисциплин как математика, физика, теоретическая механика и др. требует не только использовать сложные расчеты, а творческий, инженерный подход к решению задачи сопротивления материалов, который включает в себя умение выбирать достаточную и целесообразную точность, дающую сочетание надежности, прочности конструкции и простоты технологии изготовления и экономичности. Если вы обучаетесь на инженерной специальности, то должны понимать, что инженер должен не только уметь производить вычисления на компьютере, но и уметь находить наилучшее решение производственной задачи, характеризующейся экономичностью,

простотой, технологичностью и надежностью, а хорошей базой является сопромат.

*Литература:*

1. Борисов В. П. Америка неопределенно не нравилась // Российская научная эмиграция : двадцать портретов / под ред. Г. М. Бонгард-Левина, В. Е. Захарова. М., 2001. С. 121.
2. Тимошенко С. П. Воспоминания. Москва: Вузовская книга, 2012. - 442 с.
3. Тимошенко С. П. Инженерное образование в России. Перевод с английского В. И. Иванова-Дятлова под редакцией Н. Н. Шапошниковой, предисловие В. Н. Луканина. Люберцы: ПИК ВИНТИ, 1997. — 84 с.
4. Источник: "Разбросанные по всей Америке"; "Вряд ли придется возвращаться домой": из писем С.П.Тимошенко В.И.Вернадскому/ Публ. М.Ю.Сорокиной // Природа. 2000. №4. С.55-57; 67-70.
5. Журнал "Известия Российской академии наук. Механика твердого тела". М.,1972.
6. Незабываемый след в истории науки. [Электронный ресурс]. URL: <https://dwg.ru/pub/172>

**Александров Д.М., Блохина З.Д., Балюра С.Н.,**

**Гельман Е.И., Цуканова Н.Е.**

*МБОУ гимназия №20, г. Новороссийск, Россия.*

**Берестень Т.М., Картыгин А.В.**

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

**РАССТРОЙСТВА СНА У ЛИЦ РАЗНОЙ ВОЗРАСТНОЙ  
КАТЕГОРИИ**

**Анотация**

Данный проект имеет очень большую актуальность в наши дни, ведь многие люди имеют проблемы со сном, мешающие в учёбе, работе и просто ухудшающие самочувствие и настроение. Полноценный и продолжительный здоровый сон очень хорошо влияет на физическую и умственную активности людей. Из-за нарушений, сон человека становится намного менее продуктивным, вследствие чего, человек становится раздражительным, ему становится тяжело выполнять свои повседневные обязанности, а также общаться с другими людьми.

**Ключевые слова:** сон, самочувствие, здоровый образ жизни.

Введение.

Многие люди имеют проблемы со сном, мешающие в учёбе, работе и просто ухудшающие самочувствие и настроение. Полноценный и продолжительный здоровый сон очень хорошо влияет на физическую и умственную активности людей.

**Гипотеза исследования:**

1) Мы предполагаем, что у людей старше 30 лет расстройства сна возникают чаще, чем у лиц до 30 лет.

2) Мы предполагаем, что у людей, ведущих здоровый образ жизни, качество сна не отличается от людей, которые его не ведут

**Цель исследования:** Проанализировать теоретический аспект сна. Рассмотреть проблемы сна, пути их устранения и как влияет ЗОЖ на качество сна.

**Задачи:**

- Изучить теоритический материал по данной проблеме;
- Провести анкетирование;
- Проанализировать результаты;
- Сделать вывод.

**Объект исследования:** сон, как неотъемлемая часть живого и здорового организма.

**Предмет исследования:** расстройство сна у лиц разной возрастной категории, влияние ЗОЖ на сон.

**Методы исследования:**

- изучение литературы;
- метод беседы;
- опрос;
- анкетирование;
- анализ и обобщение.

**Практическая значимость исследования** заключается в возможности использования его продукта в образовательных учреждениях, с целью информирования учащихся о расстройствах сна и способах их решения, а также влияния здорового образа жизни на качество сна.

Теоретической основой исследования стали труды таких ученых: Ковальзон В. М. [3], Тонони Д. и Чирелли К[11]. Вейн А. М. [2]

**Физиология сна**

**Что такое сон?**

Итак, что такое сон? Сон – физиологическое состояние противоположное бодрствованию, присущее млекопитающим, птицам, рыбам и насекомым. Во время сна все физиологические процессы организма очень сильно замедляются. [5]

Сон у человека в норме происходит циклически, примерно каждые 24 часа. Эти циклы называют циркадными ритмами. Они переопределяются каждые сутки, наиболее важным синхронизирующим фактором является уровень освещения. От естественного цикла освещённости зависит уровень концентрации специальных фотозависимых белков. [1] Также за циркадный ритм отвечает специальный гормон-мелатонин. Мелатонин регулирует деятельность эндокринной системы, кровяное давление, периодичность сна, замедляет процессы старения, обладает антиоксидантными свойствами, влияет на процессы адаптации при быстрой смене часовых поясов и т.д.

#### **Фазы сна.**

Во время сна у человека периодически чередуются две основные фазы: медленный и быстрый сон, причём в начале сна преобладает длительность медленной фазы, а перед пробуждением — растёт длительность быстрого сна. У здорового человека сон начинается с первой стадии медленного сна, которая длится 5-10 минут. Затем наступает 2-я стадия, которая продолжается около 20 минут. Ещё 30-45 минут приходится на период 3-4 стадий. После этого спящий снова возвращается во 2-ю стадию медленного сна, после которой возникает первый эпизод быстрого сна, который имеет короткую продолжительность — около 5 минут. Вся эта последовательность называется *циклом*. *Первый цикл* имеет длительность 90-100 минут. Затем циклы повторяются, при этом уменьшается доля медленного сна и постепенно нарастает доля быстрого сна, последний эпизод которого в отдельных случаях может достигать 1 часа. *В среднем, при полноценном здоровом сне, отмечается пять полных циклов.*

#### **Медленный сон**

Медленный сон также имеет свои стадии.

**Первая стадия.** Поведение: дремота с полусонными мечтаниями и сноподобными галлюцинациями. В этой стадии могут интуитивно появляться идеи, способствующие успешному решению той или иной проблемы.

**Вторая стадия.** Происходит отключение сознания, лёгкий сон.

**Третья стадия.** Умеренно глубокий сон.

**Четвертая стадия медленного сна, глубокий сон.** Это самый глубокий сон.

Третью и четвёртую стадии часто объединяют под названием дельта-сна. В это время человека разбудить очень сложно; возникают 80 % сновидений, и именно на этой стадии возможны приступы лунатизма и ночные кошмары, однако человек почти ничего из этого не помнит. Первые четыре медленноволновые стадии сна в норме занимают 75—80 % всего периода сна.

Предполагают, что медленный сон связан с восстановлением энергозатрат [13].

### **Быстрый сон**

Быстрый сон (парадоксальный сон, стадия быстрых движений глаз, или сокращенно БДГ-сон, REM-сон) - это пятая стадия сна. ЭЭГ: быстрые колебания электрической активности, близкие по значению к бета-волнам. Это напоминает состояние бодрствования. Вместе с тем (и это парадоксально!) в эту стадию человек находится в полной неподвижности, вследствие резкого падения мышечного тонуса. Однако глазные яблоки очень часто и периодически совершают быстрые движения под сомкнутыми веками. Существует отчетливая связь между БДГ и сновидениями. Если в это время разбудить спящего, то в 90 % случаев можно услышать рассказ о ярком сновидении.

Фаза быстрого сна от цикла к циклу удлиняется, а глубина сна снижается. Быстрый сон прервать труднее, чем медленный, хотя именно быстрый сон ближе к порогу бодрствования. Прерывание быстрого сна вызывает более тяжёлые нарушения психики по сравнению с нарушениями медленного сна. Часть прерванного быстрого сна должна восполняться в следующих циклах.

### **Схема ночного цикла**

Сначала наступает стадия 1 медленного сна, мы переходим от бодрствования ко сну через дремоту.

Далее мы последовательно проходим стадии 2, 3 и 4. Потом двигаемся в обратном порядке – от дельта-сна к легкому (4 – 3 – 2). После стадии 2 наступает фаза быстрого сна. Из-за того что она активизируется последней в цикле – после того, как прошли все остальные этапы, – иногда ее называют 5 фазой или 5 стадией, что, строго говоря, не совсем точно, потому что быстрый сон – совсем другой по сравнению с медленным. Затем мы снова возвращаемся в стадию 2, и дальше опять погружаемся в дельта-сон, потом легкий, потом быстрый, потом снова легкий. И так смена фаз и стадий



идет по кругу. Другой вариант – после быстрого сна наступает пробуждение. [14]

### **Здоровый / Нездоровый сон**

Для того, чтобы понять тему расстройств сна, нужно узнать - «А что такое здоровый сон?». Здоровый сон – совокупность факторов влияющих на сон, делающих его лёгким, приятным и что самое главное, полезным для организма.

К этим факторам относится многое, например: поза сна, активности до сна, время, в которое мы ложимся спать и пробуждаемся и многое другое. [9]

Когда нездоровый сон является противоположностью здорового сна (как ни странно). Нездоровый сон мешает нам получать удовольствие от процесса сна, и лучше всего стараться избегать все расстройства, которые он за собой влечёт, о них мы расскажем далее.

### **Расстройства сна, способы лечения и профилактика здорового сна**

#### **Бессонница**

Каждый из нас хотя бы раз её испытывал, то неприятное ощущение, когда уже лёг спать, но не получается уснуть, так вот это бессонница.

Бессонницей называют нарушение засыпания и поддержания сна. Бессонница — это наиболее распространенное нарушение сна и одновременно одна из самых частых причин обращения к врачу. Нарушение засыпания, прерывистый сон или слишком раннее пробуждение считают проявлениями заболевания только в тех случаях, когда они беспокоят больного, поскольку даже трехчасовой ночной сон некоторые люди могут считать своей нормой. В большинстве случаев причиной бессонницы бывают психологические факторы.

#### **Лечение**

Лечение бессонницы складывается из улучшения гигиены сна и короткого курса медикаментозной терапии. Противопоказаны спиртные напитки, никотин и кофеин. Устраняют эмоциональные расстройства, лечат заболевания, сопровождающиеся одышкой, болью, нарушениями функции мочевого пузыря и желудочно-кишечного тракта. В спальне должно быть тихо и темно, ее следует использовать только для сна. Если в течение 15 минут заснуть не удастся, нужно перейти в другую комнату и почитать до тех пор, пока вновь не захочется спать. Не рекомендуется смотреть телевизор, поскольку яркий экран и телепередачи возбуждают. По

утрам следует вставать в одно и то же время независимо от того, сколько удалось поспать. Применяют и ограничение сна; при этой методике разрешают находиться в постели не дольше, чем обычно занимает сон. Продолжительность сна постепенно увеличивается, и каждую неделю время отхода ко сну передвигают на 15 минут раньше. [15]

### **Сонный паралич**

Сонный паралич-Состояние между бодрствованием и сном, характеризующееся мышечной слабостью. Часто сопровождается жуткими и тревожными галлюцинациями, на которые человек не может реагировать т.к. находится в состоянии паралича. Однако сонный паралич не является заболеванием и информации о нём нет в российском справочнике болезней, но упоминается в некоторых зарубежных изданиях. Согласно мета анализу многих исследований, примерно 7 % населения хотя бы один раз в жизни испытали эпизод паралича мышц при пробуждении. [17]

Сонный паралич ещё в древности тревожил людей, так в русской народной традиции это явление ассоциируется с домовым, кикиморой и ночницей, которые, согласно поверьям, вскакивают человеку на грудь с целью предупредить о каких-либо значимых событиях.

В мусульманской традиции данное явление связывают с деятельностью джиннов. В чувашской мифологии для этого явления есть отдельный персонаж — Вубар, действия которого в точности совпадают с симптомами сонного паралича.

А в японской мифологии это гигантский демон Канасибари ставит ногу на грудь спящего человека.

Согласно исследованиям, среди населения хотя бы раз в жизни сонный паралич испытало 7,65 % человек. При этом студенты чаще подвержены случаям сонного паралича: среди них его испытало 28,3 %. Наиболее предрасположены к сонному параличу оказались психиатрические больные. Среди них сонный паралич случался у 31,9 % больных. Среди психиатрических больных с паническим расстройством сонный паралич возникал у 34,6 % человек.

Исходя из частоты случаев сонного паралича у студентов и у психиатрических больных, можно предположить, что возникновение сонного паралича может быть связано с нерегулярным сном либо с постоянным стрессом.

Физиологически состояние близко к естественному параличу, который наступает во время фазы быстрого сна. Биологический

смысл паралича во время фазы быстрого сна состоит в том, что он препятствует совершенно человеком действий во время сна. Нарушения этого цикла также приводят к сомнамбулизму, но у «лунатиков» сам по себе сонный паралич наступает только в качестве побочного эффекта от препаратов, способствующих снижению сомнамбулизма. Провоцировать сонный паралич может также интоксикация (в частности алкоголем), гипокалиемия, некоторые лекарственные препараты. [7]

Сонный паралич имеет две формы и обычно продолжается от нескольких секунд до 2 минут. Он неприятен, но, по современным представлениям, безвреден. В первом случае он наступает при засыпании, в момент осознанного мозгом попадания в фазу быстрого сна (при нормальном засыпании мозг прекращает функцию бдительности за несколько секунд до паралича, тем самым человек почти никогда не помнит, как засыпает). Такой паралич сопровождается кататоническими, или, скорее, диссоциативными проявлениями, которые выражаются в полном или частичном осознании схемы тела и моторики (например, ощущение того, что пошевелить пальцем можно, но переход от мысли к движению длится бесконечно долго) [10]. Кроме того, иногда возникают так называемые "мухи" - явление, когда ощущение звукового колебания (вероятно, иллюзия или галлюцинация) в ушах вдруг резко проявляется в виде усиления акустического спектра и громкости, плавно переходя в «белый шум» (звон в ушах) с преобладанием своеобразного «писка», который может услышать любой человек в состоянии бодрствования в тишине, однако в менее выраженной форме.

Вторая и наиболее распространённая форма сонного паралича возникает при пробуждении. Она сопровождается такими симптомами, как ощущение безрассудного страха (боязнь смерти, впадение в летаргический сон, кошмары и аудиторные галлюцинации чьего-то голоса, присутствия вблизи посторонней, враждебной сущности), удушья и нехватки воздуха, дезориентация в пространстве, ложные движения тела (человеку может казаться, что он переворачивается с одного бока на другой, хотя на самом деле лежит на месте), учащение сердцебиения. Как правило, люди силятся проснуться, окончательным пробуждением может послужить стон или вздёргивание конечностью, вызываемое сильным психоэмоциональным порывом. Чаще всего такой паралич наступает при сне на спине (давление на грудную клетку и дыхательные пути) и может быть спровоцирован отёком рук,

задранных выше головы. Реже паралич случается при сне на животе, с головой в подушку, когда организм подаёт сигнал о пробуждении в связи с нехваткой воздуха. Сонный паралич во время сна в положении лёжа на боку возникает нечасто. Блокировать сонный паралич по собственной воле возможно лишь при полном осознании реальности происходящего, что может быть затруднительно в первые секунды и зависит от множества факторов. Тем не менее, начавшийся приступ можно устранить, если организовать правильный режим сна и питания, исключить стресс и злоупотребление наркотическими веществами, а также избегать чрезмерной физической нагрузки. Некоторым людям помогает полное расслабление перед сном, например, с помощью упражнений йоги. [18]

Сонный паралич при пробуждении нередок у людей от 12 до 30 лет, но почти не встречается вне этой возрастной категории, за исключением больных нарколепсией. [16]

#### **Лунатизм и хождение во сне**

Сомнамбулизм— расстройство парасомнического спектра, при котором люди совершают какие-либо действия, находясь при этом в состоянии сна. Оно классифицируется как расстройство сна, относящееся к семейству парасомний. Снохождение возникает обычно во время неполного пробуждения от глубокой фазы медленного сна и провоцирует на действия, свойственные бодрствующему человеку. Зачастую это простые и безопасные действия: подъём в постели, хождение, уборка, но могут быть и довольно опасными: приготовление пищи, вождение, жестокое поведение, хватание за воображаемые предметы. [6]

Причина снохождения неизвестна. Существует ряд неподтверждённых гипотез, объясняющих причины подобного поведения. Среди них — незрелость нервной системы, нарушения в фазе медленного сна, депривация сна, нервное возбуждение и усталость. Некоторые исследования отмечают связь с генетическими факторами. Ряд препаратов, в основном агонисты, антидепрессанты, антипсихотики и бета-блокаторы, связаны с хождением во сне. Считается, что ряд состояний, таких как болезнь Паркинсона, могут вызывать эпизоды снохождения у людей без предшествующей истории сомнамбулизма. [8]

Была выявлена связь между лунатизмом и другими нарушениями сна, например синдромом беспокойных ног и нарушением дыхания во время сна у детей.

В некоторых случаях, сомнамбулизм у взрослых может служить симптомом нарушений в психике.

Ни одно из клинических испытаний не показало эффективности психологических или фармакологических вмешательств для предотвращения эпизодов снохождения. И это несмотря на весьма широкий спектр применяемых методов; из психологических: психоанализ, гипноз, запланированное или упреждающее пробуждение, обучение расслаблению и контролю над эмоциями, гигиена сна, классические приёмы (включая электросудорожную терапию) и игротерапию. Нет никаких доказательств того, вредно ли будить сомнамбул или нет; хотя лунатик, вероятнее всего, будет дезориентирован, если его разбудить, потому что эпизоды сомнамбулизма происходят ввремя самой глубокой стадии сна.

В отличие от других расстройств сна, хождение во сне не связано с дневными поведенческими или эмоциональными проблемами — это может являться следствием того, что сон лунатика не нарушается; если они не проснулись, они все ещё находятся в состоянии сна во время лунатизма.

#### **Причины появления.**

У разных расстройств сна свои причины появления так например, ввремя синдрома беспокойных ног возникает в отсутствие какого-либо неврологического или соматического заболевания и связан с наследственностью, а апноэ во сне может быть вызвано сужением и спаданием верхних дыхательных путей с характерным храпом, но у всех расстройств сна есть общие причины появления.

Итак, основные из них:

- Прием пищи позднее, чем за 3-4 часа до сна, употребление острой пищи.

- Возбужденное состояние: предшествующая интенсивная физическая или умственная деятельность, сильные эмоции (как положительные, так и отрицательные);

- Работа с компьютером, просмотр телепередач, громкая, ритмичная музыка и т.п.; употребление активирующих напитков (крепкого чая, кофе и напитков, содержащих кофеин и т.п.).

- Малоподвижный образ жизни, отсутствие адекватной физической нагрузки, позднее пробуждение, дневной сон.

- Дискомфортные условия для сна: неудобный матрас, подушка, постельное белье, высокая или низкая температура воздуха, шум, освещенность и т.п.

Частая смена часовых поясов, ночная работа. [12]

### Эмпирическое исследование.

#### Расстройства сна у людей старше 30 лет и у людей младше 30 лет.

Целью нашего эмпирического исследования было:

1) Выявление количества расстройств и оценка качества сна у лиц старше 30 лет и ещё не достигших этого возраста; 2) Проверка отсутствия расстройств сна у людей ведущих здоровый образ жизни, в отличие от людей, которые его не ведут.

Наша выборка составляла 40 человек, из которых: 20 человек – лица старше 30 лет, 20 человек – лица младше 30 лет. В опросе участвовали родители учащихся МБОУ гимназии №20, а так же сами учащиеся. 50% из каждой группы (10 человек старше 30 лет и 10 человек младше 30 лет) составляли лица, ведущие здоровый образ жизни.

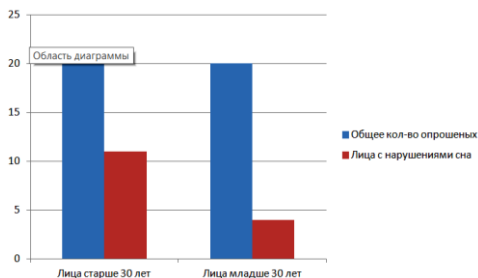
После опроса по Анкете №1 (Приложение 1), мы выявили (Диаграмма 1), что у опрашиваемых лиц старше 30 лет процентное соотношение человек с нарушениями сна около 55%, когда у лиц младше 30 лет их всего 20%. Это наглядно показывает, что у лиц младше 30 лет меньше расстройств сна, а значит качество сна выше.

Попробуем убедиться в выше сказанном по второму опросу по Анкете №2 (Приложение 2) и выявить причины.

Итак, у лиц до 30 лет наиболее частыми причинами нарушения сна (Диаграмма 2) являются:

1) Компьютерные игры перед сном. Сеанс от 50 минут перед сном отрицательно влияет на качество сна, т.к. человек испытывает состояние возбуждения во время игры, а для того чтобы оно спало должно пройти определённое кол-во времени.

Диаграмма 1



2) Нарушение режима дня. Из-за того, что люди поздно ложатся спать и рано встают, они спят меньше чем рекомендуемые 8-9 часов. Поэтому ухудшается самочувствие, время и качество сна.

3) Просмотр телевизора. Влияние телевизора перед сном сравнимо с компьютерной нагрузкой, но из-за того что, молодёжь сейчас уходит от просмотра ТВ и начинает больше пользоваться компьютерами и смартфонами, поэтому присутствует различие в графиках.

*Диаграмма 2*

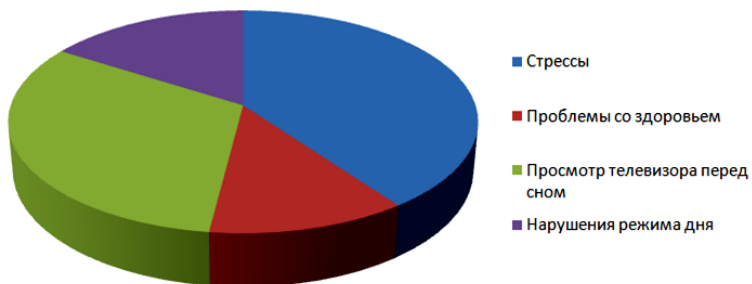
**Наиболее частые причины нарушения сна у лиц младше 30 лет**



У лиц старше 30 лет (Диаграмма 3) причины нарушения сна отличаются от молодёжи т.к. у них другие увлечения и обязательства.

*Диаграмма 3*

**Наиболее частые причины нарушения сна у лиц старше 30 лет**



Как мы видим на диаграмме, у людей старше 30 лет чаще всего нарушения сна возникают из-за различных стрессов. Затем

можно обнаружить то, что почти все опрошенные смотрят перед сном телевизор, который пагубно влияет на сон. После идут различные проблемы со здоровьем связанные с возрастом человека. И затем нарушения режима дня.

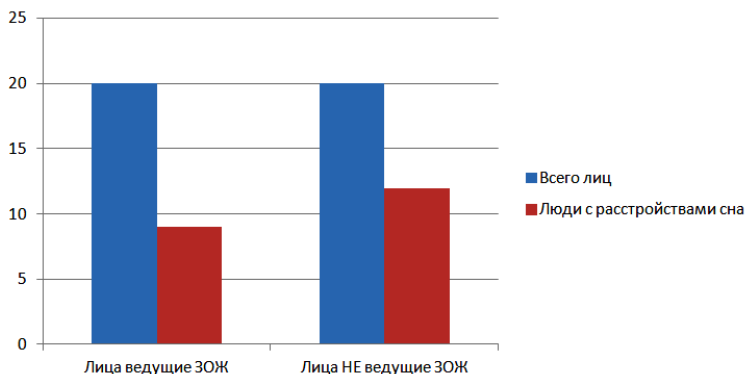
### **Влияние здорового образа жизни на качество сна.**

Целью этого эмпирического исследования было:

1) Определение зависимости качества сна от ведения здорового образа жизни.

2) Ответ на вопрос «Действительно ли здоровый образ жизни исключает расстройства сна?»

*Диаграмма 4*



Итак, после опроса по Анкете №1 (Приложение 1) мы выяснили, что из всех лиц ведущих здоровый образ жизни (ЗОЖ) расстройства сна имеют 9 человек (45%), когда из группы лиц, не ведущих ЗОЖ, расстройства сна имеют 12 человек (60%).

Из полученных результатов можно выявить, что качество сна всё-таки зависит от образа жизни человека, ведь как мы узнали ранее неправильный распорядок дня и малоподвижный образ жизни отрицательно влияют на качество сна, а значит, что люди не ведущие ЗОЖ страдают от расстройств сна на 15% чаще.

### **Заключение**

Сон является очень важной частью жизни человека и его поддержка необходима. По результатам исследований можно сделать следующие выводы:

1. У лиц старше 30 лет количество нарушений сна превышает параметр, в отличие от лиц младше 30 лет. Мы предполагаем, что люди старшего возраста больше связаны социальными



обязательствами, больше подвержены стрессовым ситуациям, имеют ряд болезней характерных их возрасту, соответственно чаще наблюдаются нарушения сна, чем у лиц младше 30 лет. В то же время есть схожие проблемы, такие как просмотр телевизора перед сном и нарушение режима дня.

2. Лица, ведущие ЗОЖ, имеют качество сна выше, чем лица, не ведущие ЗОЖ, так как, этот образ жизни подразумевает собой правильное питание и занятия каким-либо спортом, что является важной составляющей хорошего и здорового сна. А как мы уже знаем, сон является очень важной частью жизни человека и его поддержка необходима.

Старайтесь соблюдать гигиену сна, чтобы чувствовать себя отлично и всегда иметь хорошее настроение.

По итогам нашей работы выяснилось:

- Гипотеза о том, что у людей старше 30 лет расстройства сна возникают чаще, чем у лиц до 30 лет подтвердилась.
- Гипотеза о том, что у людей, ведущих здоровый образ жизни, качество сна не отличается от людей, которые его не ведут, не подтвердилась.

Цель работы достигнута.

### *Литература:*

1. Аристотель. О предсказаниях во сне // Интеллектуальные традиции античности и средних веков (Исследования и переводы). — М. : Кругъ, 2010. — С. 169—175.
2. Вейн А. М. Бодрствование и сон. — М.: Наука, 1970. — 125 с.
3. Гены сна и сновидений // Троицкий вариант — Наука : газета. — 2017. — 31 января.
4. Доддс Э. Р. Образы сновидений и образы культуры // Доддс Э. Р. Греки и иррациональное. — СПб., 2000. — С. 152—197.
5. Карасёв Л. В. Метафизика сна // Сон — семиотическое окно. — Милан, 1994.
6. Ковальзон В. М. Природа сна // Природа : журнал. — 1999. — № 8. — С. 172—179.4
7. Международная классификация болезней (МКБ-10). Классификация психических и поведенческих расстройств: клинические описания и указания по диагностике. Пер. с англ. (ВНО, 1992). — СПб.: Оверлайд, 1994.
8. Почему человек спит? // Популярная механика : журнал. — 2015. — № 8..

9. Протопопова И. А. О сновидениях в античной Греции // Русская антропологическая школа. Труды. Вып. 2. — М.: РГГУ, 2004. — С. 163—190.
10. Ротенберг В. С. Адаптивная функция сна, причины и проявления её нарушения. — М. : Наука, 1982.
11. Тонони Д., Чирелли К. Убирая лишнее // В мире науки : научно-популярный журнал. — 2013. — № 10.
12. Тхостов А. Ш., Рассказова Е. И. Методы оценки субъективного качества сна и мыслей перед сном. — М. : Методическое пособие, 2008.

#### Интернет ресурсы:

13. <http://www.membrana.ru/particle/14041>
14. <https://www.sleepresearchsociety.org>
15. <https://expeducation.ru/ru/article/view?id=4976>
16. <http://www.med-prof.ru/prop9.html>
17. [https://www.bbc.com/russian/science/2016/05/160531\\_vert\\_fut\\_do\\_you\\_need\\_less\\_sleep\\_getting\\_older](https://www.bbc.com/russian/science/2016/05/160531_vert_fut_do_you_need_less_sleep_getting_older)
18. [https://elementy.ru/nauchno-populyarnaya\\_biblioteka/164545/Chto\\_takoe\\_son](https://elementy.ru/nauchno-populyarnaya_biblioteka/164545/Chto_takoe_son).

## ПРИЛОЖЕНИЯ

*Приложение 1*

### Анкета №1

**Возраст**

**ДО 30 ЛЕТ**

**ОТ 30 ЛЕТ**

Здравствуйтесь, сейчас вам будет предложено пройти анкетирование по выявлению расстройств сна. Оно полностью анонимно. Пожалуйста, ответьте на вопросы по шкале от 1 до 10, где 1-очень плохо, а 10-отлично. Обведите выбранный ответ.

- |    |                          |                   |
|----|--------------------------|-------------------|
| 10 | 1) Скорость засыпания    | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 |
| 10 | 2) Продолжительность сна | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 |

- 3) Глубина сна 1 2 3 4 5 6 7 8 9  
10
- 4) Самочувствие после 1 2 3 4 5 6 7 8 9  
10  
утреннего пробуждения

Если вы набрали в сумме более 28 баллов, то у вас нет каких либо нарушений сна.

Если вы в сумме набрали от 16-28 баллов, то у вас есть незначительные нарушения сна, то вы можете обратиться к специалисту (при плохом самочувствии).

Если вы набрали менее 16 баллов, то вам следует обязательно посетить врача-сомнолога.

**Спасибо за участие!**

*Приложение 2*

**Анкета №2**

**Возраст**

**ДО 30 ЛЕТ**

**ОТ 30 ЛЕТ**

Здравствуйтесь, сейчас вам будет предложено пройти анкетирование по выявлению причин нарушения сна. Оно полностью анонимно. Пожалуйста, отвечайте на вопросы максимально честно.

Когда вы ложитесь спать?	До 22:00	
	С 22:00 до 23:00	
	После 23:00	
Когда вы просыпаетесь?	6:00	
	6:30	

	7:00	
Легко ли вы засыпаете?	Легко	
	Долго не могу уснуть	
Как вы просыпаетесь?	Быстро и легко	
	Тяжело, долго пытаюсь встать	
Чем вы занимаетесь перед сном?	Чтение книги	
	Просмотр ТВ	
	Компьютерные игры	
	Приём пищи	
Ваши ощущения после сна?	Отлично и бодро	
	Хорошо, но хочется спать	
	Плохо, не выспался/лась	

**Спасибо за участие!**

**Анджич Джордже**

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

### **ШАБЛОН НА ОСНОВЕ ДЕРЕВЬЕВ И/ИЛИ**

Не секрет, что обеспечение тестирования многовариантными тестовыми заданиями позволяет снизить эффект списывания среди обучаемых. Автоматизация получения многовариантных заданий ложится на плечи того или иного алгоритма, заложенного в программном генераторе. Литература, описывающая методы генерации задач, не поддается счету, но ни один метод не претендует на некую универсальность, а предназначен для построения генератора либо конкретного задания либо определенного класса задач. Использование языков программирования для описания алгоритмов генерации не поддается критике и имеет ряд преимуществ относительно имеющихся методов, так как программный код и возможности применяемого языка позволяют описывать задания для широкого

класса дисциплин. Единственный недостаток — отсутствие навыков программирования у большинства преподавателей, особенно, у преподавателей гуманитарных дисциплин.<sup>[1]</sup> Сравнительно недавно появился метод построения алгоритмов генерации и нумерации комбинаторных множеств на основе деревьев И/ИЛИ, предложенный В.В. Кручининым. Метод заключается в представлении множества, элементы которого требуется генерировать, в виде дерева И/ИЛИ. В этом случае дерево И/ИЛИ является генератором элементов данного множества. Этот метод обладает широкой областью применения и не имеет таких существенных ограничений, как другие методы<sup>[2]</sup> Шаблонизация сама по себе является достаточно сложной задачей с большим спектром возможных усложнений и множеством переменных которые влияют на поведение самого постановления шаблона и тем самым, в первую очередь, влияют на задачу которая будет поставлена или создана используя шаблон который предоставляется. Нужно сказать что задачи создания шаблонов для чего угодно можем подставить в категорию задач по автоматизации процессов, так как сам шаблон автоматизирует процесс создания чего либо. Для шаблонизации можно использовать любые методы которые это позволяют, в частности и те методы которые заключаются на сегментации задач, таким образом определяя приоритет решения задач или находя сущность больших проблем, разбивая их на более компактные куски которые человеческий мозг может распознать и решить мгновенно быстрее. Одним из таких методов является дерево И/ИЛИ. Что это такое? Дерево И/ИЛИ представляет собой структуру дерева состоящих из узлов И и узлов ИЛИ, которые имеют собственные обозначения и правила поведения. В сущности, дерево И/ИЛИ можно использовать не только для сегментации проблемы. Его можно использовать для проблем поиска, проблем обратного поиска и многие другие. В частности, дерево И/ИЛИ можно использовать для задач постановления проблемы, исходя из данных решений которые заданы. Данный концепт является очень сложным для понимания не специалистами и специалистами низкого уровня подготовки и соответственно специализации. Наиболее наглядно можно посмотреть одну из задач которые решают сложные структуры как деревья И/ИЛИ, каковы рекомендации можно дать к использованию данных задач к задачам шаблонизации, зададим на примере постановления задач для программы обучения специалистов по Информационным Технологиям, в частности,

предмета «Алгоритмизация и программирование». Таким образом нам предоставляется широкий спектр задач который можно шаблонизировать, а также предоставиться возможность посмотреть некоторые тонкости которую предусматривает каждая из групп задач с которой специалисты, проходящие обучающий материал и практические задачи по этому предмету, могут сталкиваться. Материал будет полностью описывать работу самых структур, и их взаимодействие с переменными частями каждого рода задач. Рекомендации изложенные в данном материале позволят использование рекомендации при создании шаблонов для решения классических задач алгоритмизации и заодно автоматизирует процесс составления самых задач.

Прежде чем начать решать задачу создания шаблонов, сначала познакоимся с структурой дерева И / ИЛИ. Для более наглядного пояснения, начнем с самой структуры дерева. Дерево представляет собой структуру, в которую данные хранятся в отдельных узлах ( вершинах ), которые соединены между собой направленными дугами ( ветвями ). В каждом дереве существуют такие узлы, в которое не входит ни один узел, который называется корнем данного дерева. Также существуют листья, такие узлы из которых не выходят ветви. Дерево И/ИЛИ является структурой дерева с чередующимися узлами И и узлами ИЛИ. Узлы ИЛИ – узлы которые нужно решить, представляют совокупность переменных которые должны соответствовать определенным правилам. Узел на уровне выше обычно бывают узлами И. На узле И находится под проблема которая уже решена, то есть нашлась переменная которая соответствует правилам. Узлы И после инициального решения становятся новыми проблемами которые попадают под другие узлы ИЛИ. Данный цикл решения повторяется до того момента, где остается только один узел И. В таком случае считается что алгоритм дошел до корня дерева и решил поставленные ему задачи. Примеры данной проблемы можем посмотреть на примере постановления задач алгоритмизации под тип данных строк, массивов, связанных списков. Алгоритмы которые в большинстве случаев специалисты решают не только в процессе обучения, но и работы, являются задачи поиска, сортировки, преобразования. Для решения задачи разработки шаблонов, нужно сначала разобраться в важном моменте. Нужно разбить шаблон задачи на постоянную часть и переменную часть. Постоянная часть задачи будут слова которые будут присутствовать независимо от остальных слов в задаче. Переменную часть будут составлять такие параметры как

длина, характеристики элементов, тип данных, вариация структуры. Такие переменные будут помещаться в дерево и соответственно алгоритм будет решать задачу создания шаблона задач по соответствующей структуре для последующего использования в сфере образования и подготовке будущих специалистов. Первый пример использования дерева И / ИЛИ можно посмотреть в построений шаблонов задач на реализации поиска или алгоритмов поиска с использованием данных структур. Как известно заранее, нужно разделить постоянную и переменную часть. В данном случае, постоянной частью задачи будут находится слова или предложения которые будут постоянно повторятся в шаблоне (нпр. слово «найти»). Переменной частью будут параметры: размер структуры, алгоритм который используется, данные которые предоставляются для обработки. В листах данного типа дерева можем поставить наши переменные части попарно; алгоритм и размер, алгоритм и структура, структура и данные. Из каждой этой пары можно выбрать один элемент, причем в главном итоге этого шага не допускается иметь два или выше одинаковых элементов. При возникновений таких ситуации, нужно повторять процесс заново. После выполнения этого шага, полученные результаты записываются в последующие узлы И. Выполнение последнего шага заключается в том что все результаты в узлах И объединяются в последний узел И, т.е. наш корень. В корень добавляется постоянная часть задания, следовательно, получаем один вариант задания по поиску. Для того чтобы данный шаблон работал правильно, необходимо поставить ограничения на переменные части задачи. Нашему примеру можем задать следующие ограничения: Первое, структуры могут быть выбраны только из множества допускаемых структур: массив, строка, список и другие. Второе: все алгоритмы должны быть выбраны из множества уже существующих и известных алгоритмов поиска (бинарный поиск, линейный поиск, поиск скачком и другие). Последнее: данные, а именно их типы, должны быть выбраны из множества примитивных типов данных. Таким образом можем избежать различные непонятности и нелогичности в постановке шаблона и задач. В качестве второго примера можем брать задачи по сортировке. Как и в предыдущем примере, должны разобраться с постоянными и переменными частями задачи. Постоянные части, для простоты и скорости работы, можем сразу занести в корень дерева. Допустим, что в этот раз, создаем шаблон задач под определенную структуру данных ( нпр. массив ). Тогда мы

остаемся только с двумя ограничениями. Тип или типы данных должны быть выбраны из множества примитивных типов (Integer, String, Char, Double и другие). Алгоритм сортировки должен быть выбран из уже существующих и уже известных алгоритмов сортировки (сортировка от большего к наименьшему, от наименьшего к наибольшему, сортировка пузырьком, сортировка вставкой, сортировка рекурсивной вставкой и другие). Листья нашего дерева И / ИЛИ будут содержать переменные значения о типе или типах данных и значение о алгоритму сортировки. Будут рассмотрены пары листов; тип, алгоритм; алгоритм, тип. Как и в предыдущем случае, одна пара должна дать только одно решение и оно должно отличаться от остальных решений. При соблюдений таких условий, в узлы типа И будут решения листов, которые потом войдут в корень дерева И / ИЛИ. Таким образом получен шаблон для задания подобного вида задач. Как можно заметить, шаблоны на основе дерева И / ИЛИ являются достаточно удобными для постановления различного рода задач, причем учитывая что каждая задача будет уникальной.

Шаблоны, как таковые, удобно использовать. И это не только в сферах Информационных Технологии. Они помогают формализовать некоторые организационные вопросы, повышают уровень продуктивности, задачи которые будут создаваться шаблонам будут создаваться гораздо быстрее, чем если преподаватели будут сидеть за столом и думать над задачам. Конечно, примеры шаблонов которые изложены выше являются достаточно широким, и сами задачи требуют достаточно много уточнений, но алгоритм работы дерева И / ИЛИ в случае построения шаблонов является верным для любого вида задач. Практическая реализация генераторов и использование их в учебном процессе, как в дистанционных технологиях обучения, так и в очном обучении, показывает их эффективность. Применение деревьев И/ИЛИ для представления модели знаний предметной области позволяет строить разнообразные алгоритмы генерации вопросов и тестовых заданий. Кроме этого, они дают возможность строить алгоритмы семантической проверки на наличие решений при генерации тестовых заданий.<sup>[3]</sup> Здесь предлагается использование шаблонов И / ИЛИ для составления типовых задач для проверки знаний студентов которые обучаются по курсу «Алгоритмизация и программирование».



*Литература:*

1. Метод генерации тестовых заданий на основе деревьев И/ИЛИ и его программная реализация [Электронный ресурс]. Систем. требования: Интернет-браузер. URL:<https://habr.com/ru/post/198068/>
2. Титков Антон Вячеславович, СИСТЕМА ПОСТРОЕНИЯ ГЕНЕРАТОРОВ КОМБИНАТОРНЫХ МНОЖЕСТВ НА ОСНОВЕ ДЕРЕВЬЕВ И/ИЛИ, Автореферат Диссертации на соискание ученой степени кандидата технических наук, Томск, 2010, 20 с.
3. В.В. Кручинин; ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ДЕРЕВЬЕВ И/ИЛИ ДЛЯ ГЕНЕРАЦИИ ВОПРОСОВ И ЗАДАЧ; Томский государственный университет, Кафедра систем управления и радиоэлектроники; 2004г. ; С. 182 – 186.
4. Radu Marinescu and Rina Dechter, AND/OR Tree Search for Constraint Optimization, School of Information and Computer Science University of California, Irvine, CA 92697-3425, 15 с.
5. Alexander A. Sherstov, Approximating the AND-OR Tree, 2013, С. 653 - 663

**Анисимова О.Н., Миськив О.Ю., Голубинская Т.Н.,  
Чемеричина А.А., Поляков А.В.**

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

*Колледж высоких технологий, г. Белгород, Россия*

**СОДЕРЖАНИЕ, ФОРМЫ, МЕТОДЫ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ В СЕЛЬСКОЙ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

В настоящий период перед государством остро стоят две основные проблемы: демографическая ситуация и миграции сельского населения в город. Это приводит к депопуляции большинства сельских поселений. Причина не в кризисе, не в отсутствии рабочих мест в селах, причина проста: школьники не готовы жить и работать в родном селе, участвовать в его развитии, так как возможности города их привлекают все больше и больше [1].

Показателем профессиональной зрелости личности человека является осведомленность его об огромном мире профессий и умение соотносить данную информацию с индивидуальными

способностями; умение планировать свою профессиональную деятельность; эмоциональная вовлеченность в решение ситуационных задач. Чтобы обучающийся образовательного учреждения смог, если не достичь, а приблизится к максимальным показателям профессиональной зрелости личности, необходима слаженная работа всей профориентационной системы [2].

И если в городских школах для обучающихся открыты широкие возможности, то для учеников сельских школ данные возможности ограничены. В настоящее время на территории сельских поселений возникает ряд проблем, которые сказываются на качестве профориентационной работы, проводимой с обучающимися сельской школы, а именно:

- 1) отсутствуют крупные промышленные предприятия;
- 2) узкий круг специалистов разных профессий;
- 3) недостаток квалифицированных кадров в области психологии и профориентации;
- 4) условия сельской местности не позволяют выпускникам старшей школы в полной мере провести анализ и сопоставить собственные способности различному спектру профессий;
- 5) трудности профориентационной работы в сельской местности связаны с недостаточной осведомленностью о различных сферах профессиональной деятельности, о состоянии современного рынка труда; отсутствием полного перечня учебных заведений и направлений подготовки специалистов.
- 7) отсутствие центров психологического сопровождения детей и подростков [6].

Главным центром профессиональной ориентации на территории сельских поселений являются общеобразовательные учреждения, которые имеют возможность привлекать дополнительные ресурсы и вспомогательные услуги, приоритетной целью, которых выступает всестороннее и гармоничное развитие личности [8].

Основная цель профориентационной работы в сельских школах состоит в оказании обучающимся профориентационной помощи при выборе профиля обучения, в выборе направления сферы профессиональной деятельности; способствовать формированию сознательного отношения к общественно-полезному труду, содействовать профессиональному самоопределению в условиях свободы выбора будущей профессии, учитывая индивидуальные способности и умения обучающихся, требования рынка труда [5].

К задачам профориентационной работы относится:

1) возможность получения достоверных сведений для целенаправленного разделения обучающихся по профилям обучения, связанных с их предпочтениями, склонностями и возможностями;

2) обеспечение дополнительными мерами поддержки школьников, для которых легко предвидеть трудности с трудоустройством (обучающиеся с различными отклонениями психофизиологического состояния здоровья);

3) создание гибкой системы взаимодействия между обучающимися сельской школы и учреждениями дополнительного и профессионального образования, с предприятиями города, области, согласно профилю своего обучения [6].

В сельской школе профориентация реализуется через учебно-воспитательный процесс, внеурочную и внеклассную работу с обучающимися. Внеклассная работа с обучающимися регламентируется программами духовно-нравственного воспитания, развития обучающихся на уровне начального общего образования и программами воспитания и социализации, обучающихся на уровне основного и среднего общего образования, являющихся подпрограммами основных образовательных программ [3].

Внеклассная работа с обучающимися осуществляется во внеурочное время классным руководителем на основе плана воспитательной работы, с возможностью привлечения педагога-психолога, социального педагога, старшей вожатой, библиотекаря и других специалистов психолого-педагогических служб и учреждений дополнительного образования [4].

Основными направлениями внеклассной работы по профориентации в сельской школе являются:

-профориентационная диагностика (изучение способностей, склонностей, интересов и предпочтений учащихся на основе анкетирования);

-профориентационное консультирование учащихся, родителей по вопросам выбора профессии;

-профориентационное просвещение (уроки, классные часы, встречи с представителями различных профессий, встречи с преподавателями СУЗов, техникумов, ВУЗов и др., раскрывающие сущность вопросов, связанных с профессиональным выбором) [9].

На уровне начального общего образования классным руководителем при поддержке педагога-психолога, начинается

работа по формированию у обучающихся представления о многообразии мира профессий, добросовестного отношения к общественно-полезному труду, пониманию его роли в жизни человека и общества, дается установка на будущий выбор профессии и развивается к ней интерес. Начиная с 7-10 летнего возраста дети, начинают понимать, что такое профессия и ее значимость. Наиболее эффективными профориентационными мероприятиями на данном этапе считаются туристические и краеведческие походы по родному краю и региону, весомый вклад в формировании мировоззрения оказывают встречи с интересными людьми края, при знакомстве с народным творчеством и традициями. Основная часть образовательно-воспитательного процесса основана на этнокультурном образовании и ориентирована на формирование гражданской позиции, патриотизма и любви к Родине. На уровне основного общего образования классные руководители формируют осознанность у обучающихся индивидуальных способностей, предпочтений, интересов и общественных ценностей, которые непосредственно связаны с предстоящим выбором профессии и своим местом в обществе. На этом этапе происходит формирование представления о профессиональных навыках, перспективах профессионального развития и повышения компетентности, правилах выбора профессии, умении адекватно оценивать свои личные способности согласно требованиям выбранной профессии [9].

Внеклассная работа направлена на освоение азов народных промыслов и ремесел: встречи с народными умельцами, организация мастер-классов и кружков, экскурсии на предприятия родного края. Для обучающихся организуются встречи с преподавателями СУЗов, техникумов сельскохозяйственной направленности [4].

Еще одно направление, которое повышает уровень знаний в различных профессиональных сферах – научно-исследовательская деятельность, которая в последнее время приобретает серьезную значимость. Развитие интереса к такому виду деятельности, связано с проведением конкурсов различного уровня. Например: «Моя страна – моя Россия», «Отечество», «Первые шаги в науку» и т. д.

Главным показателем эффективности деятельности педагога сельской школы – умение создания для каждого ребенка ситуации успеха, которая способствует развитию у него уверенности, самоуважения чувства собственного достоинства. Еще не менее важный показатель – это количество выпускников, которые после

получения среднего или высшего образования вернулись в родное село [7].

Изучение опыта профориентационной работы сельской школы, позволяет сделать следующие выводы:

1. Профессиональная подготовка и профессиональная ориентация учащихся осуществляется в соответствии с основными образовательными программами начального, основного и среднего общего образования.

2. Структура профориентационной работы на базе школы состоит из двух блоков:

а) предпрофильная подготовка, профильное обучение и профессиональная подготовка обучающихся, осуществляемая за счет вариативной части учебного плана (9-11 класс) и дополнительного образования (10-11 класс);

б) внеурочная деятельность, осуществляемая классным руководителем, педагогом-психологом, социальным педагогом, вожатой и другими психолого-педагогическими службами, учреждениями дополнительного образования во внеурочное время.

3. Основным формам и методам профориентационной работы являются:

а) тематические учебные занятия (профориентационные уроки, информирующие о состоянии рынка труда, многообразии мира профессий);

б) классные часы, лектории на темы: « Как правильно сделать профессиональный выбор?», «Моя профессия, как не допустить ошибок», «Все профессии важны, все профессии нужны» и т.д.;

в) на уроках технологии и элективных курсов проводятся профориентационные тесты, методики, способствующие выявлению способностей, склонностей и интересов;

г) в каждом полугодии проводятся общешкольные родительские собрания, связанные с профориентационной тематикой;

д) ежегодно в день самоуправления обучающиеся пробуют себя в роли учителя, библиотекаря, заместителя директора, директора;

е) при организации летнего школьного лагеря, у обучающихся старших классов появляется возможность попробовать себя в качестве вожатых;

ж) благодаря поддержке районного отдела социального обеспечения, обучающиеся 10 класса, могут участвовать в ремонтных работах и на благоустройстве школы.

4. По окончании 11 класса, школьники получают квалификацию по одной или двум рабочей специальности.

Таким образом, профориентационная работа сельской образовательной организации имеет свою специфику:

1) Профориентационная работа, основной целью, которой является осуществление помощи в самоопределении, выборе профессии, опираясь на спрос рынка труда и личностные особенности, направлена на развитие интереса у обучающихся сельского образовательного учреждения к рабочим специальностям агропромышленного направления. Связано это с тем, что Белгородская область – аграрный регион, специализирующийся на птицеводстве, свиноводстве, молочно-товарном производстве и выращиванию различных сельскохозяйственных культур.

2) Профессиональное самоопределение учащихся сельской школы является приоритетной задачей классного руководителя, данное заключение сделано на основе анализа форм и методов организации профориентации данного образовательного учреждения.

3) При организации профориентации используются, как стандартные методы профориентации (классные часы, экскурсии), так и специфичные для сельской местности – трудовые пробы.

4) Поддержка в профессиональном самоопределении обучающихся включает комплекс мероприятий, проводимых в общеобразовательном учреждении, целью которых является закрепление способности к самостоятельной, творческой и профессиональной деятельности в избранной сфере, формирование морально-психологической готовности к работе и профессиональной ориентации.

#### *Литература:*

1) Аблатипова, О.Н. Исследовательские проекты в практике обучения / О. Н. Аблатипова // Практика административной работы в школе. – 2012. – № 6. – С. 23-58.

2) Антонов, В.Г. Особенности психологии детей раннего и среднего возраста: Избр. труды: в 2 т. Т.2 [Текст] / В.Г. Антонов. – М., 2017. – С.117-190.

3) Балюк, А. Д. Профессиональная ориентация в системе социализации молодежи: автореф. дис.... кан. соц. наук: 22.00.06 / Балюк Алексей Дмитриевич; ТГУ – Тюмень, 2014. – 32с.

4) Бесклубная, А.В. Формирование готовности старшеклассников к выбору профессии: автореф. дис.... кан. пед.

наук: 13.00.01 / Бесклубная Антонина Вячеславовна; НГАСУ – Н.Новгород, 2013. – 21с.

5) Горбачева, С.М. Профессиональная ориентация учащихся / С. М. Горбачев, И. И. Стрижко [Электронный ресурс] // Молодой ученый, 2015. № 21 (101). – С. 778-781.

6) Зеер, Э.Ф. Личностно-развивающие технологии начального профессионального образования [Текст] / Э.Ф. Зеер: учебное пособие для студентов ВШ – М.: Издательский центр «Академия», 2010. – 376 с.

7) Исаев, И.Ф. Жизненное самоопределение школьников: труд, мотивация, готовность [Текст] / И.Ф. Исаев, В.Н. Кормакова: учебное пособие. – Белгород: Изд-во БелГУ, 2006. – 268 с.

8) Климов, Е. А. Психология профессионального самоопределения молодежи [Текст] / Е. А. Климов. – М.: Академия, 2011. – 273 с.

9) Кормакова, В.Н. Педагогическое сопровождение самоопределения старшеклассников в сфере рабочих профессий [Текст] / В.Н. Кормакова // Воспитание школьников. – 2010. - №1. – С. 34-38

**Анисимова О.Н., Миськив О.Ю., Голубинская Т.Н.,  
Чемеричина А.А., Поляков А.В.**

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

*Колледж высоких технологий, г. Белгород, Россия*

### **ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОРГАНИЗАЦИИ ВНЕУРОЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ФИЗИЧЕСКОМУ ВОСПИТАНИЮ СТУДЕНТОВ СПО**

Важнейшими элементами национального здоровья и физического потенциала в современном мире являются физическая подготовка и здоровье подрастающего поколения. В настоящее время проблема всеобщего физического образования и физической культуры в значительной степени решается учебными заведениями. Подростковый возраст ребенка, это тот возраст, когда возникает необходимость повышать у него мотивацию, воспитывать потребность в физической активности для формирования спортивной грамотности. В этой связи важно сконцентрировать возможности педагогов и направить их на радикальное преобразование системы физического воспитания, как следствие – реализация социального заказа общества [1].

Строго организованная и целенаправленная, осуществляемая согласно Учебному Плану образовательного учреждения, система физкультурной и спортивной деятельности обучающегося раскрывает сущность понятия физического воспитания студентов СПО. Система физического воспитания развивает интерес у подростков к разнообразным формам занятий физической культурой, вовлекает их в занятия различными видами спорта, включает в военно-прикладную деятельность, что способствует гармоничному развитию физическому, интеллектуальному и психоэмоциональному состоянию молодого человека, согласно его чувствам, воли и нравственности [5].

Согласно комплексной программе физического воспитания обучающихся СПО физическое воспитание направлено на гармоничное развитие подрастающего организма при сохранении целостности органического единства психического, эмоционального, профессионального и эстетического воспитания.

Основными задачами физического воспитания на уровне учреждения среднего профессионального образования, являются следующие задачи:

- 1) укрепление здоровья молодого поколения;
- 2) осознание необходимости заботиться о физической форме и своем здоровье;
- 3) развитие потребности в постоянном движении;
- 4) воспитание высоких моральных качеств;
- 5) повышение уровня работоспособности;
- 6) подготовка будущих защитников Отечества;
- 7) формирование двигательных навыков и умений, их применение в сложных ситуациях;
- 8) приобретение минимальных знаний в области медицины и гигиены;
- 9) привитие основ эстетического воспитания, показывая красоту человеческого тела, внедряя на занятиях физического воспитания гимнастические и атлетические упражнения, используя игровые и состязательные ситуации.

Важно отметить, что занятия физической культурой и спортом помогают преодолевать трудности, связанные с периодом полового созревания подростков, пропагандируют здоровый образ жизни, способствуют сокращению числа подростков, употребляющих алкогольную и табачную продукции, наркотические и психотропные вещества. Так же необходимо отметить, что



физическое воспитание способствует преодолению, возникающих жизненных противоречий [4].

Дети от природы – деятельные существа, которые благодаря активному движению удовлетворяют естественные потребности организма, в настоящее время находятся в условиях ограниченной физической подвижности, которые находят место не только в семье, но и в учебных заведениях, где подросток подвержен пассивному образу жизни и сильному психологическому стрессу. Данные явления вызывают снижение физической активности, вызывая различные застойные явления организма, ожирение, нервно-психические и сердечно-сосудистые изменения, еще неокрепшего организма, тем самым снижая качество жизни подрастающего поколения [3].

Недостаточное внимание при разрешении данного противоречия стимулирует развитие различных заболеваний (нервные срывы, сердечные приступы, физическая слабость, депрессии), наблюдается отказ от общественно-полезной деятельности, неспособность к напряженному труду, снижение интенсивности процесса жизнедеятельности [7].

В нашем исследовании мы обнаружили еще одно различие между реальной целью физического воспитания, как основного инструмента укрепления здоровья, удовлетворение духовных потребностей, развитие коммуникативных навыков и желание развиваться в физическом плане, совершенствоваться в спорте и амбициозностью отдельных учителей и родителей в их стремлении, зачастую в ущерб ребенку удовлетворять свои честолюбивые притязания. Данные некомпетентные личности часто заставляют ребенка заниматься спортом, развивают надежду на то, что из него вырастет выдающийся спортсмен, член национальной сборной и участник международных соревнований, чем наносят мощный удар не только по физическому состоянию, еще неокрепшего организма, но и дестабилизируют его психологическое состояние. Внушаемые иллюзии приводят к возникновению различных трагических ситуаций на фоне не свершившихся стремлений и надежд. Дети, которые попадают в круг избранных, зачастую способны развить в себе уродливое сознание своей исключительности и вседозволенности, попадая в плен духовной ограниченности, вещизма и мешанства [2].

Что касается вышеуказанных противоречий и их негативных последствий, то их можно преодолеть, вовлекая ребенка во

всеобщую систему физического воспитания, используя все механизмы и стимулы физического развития.

Основные механизмы физического воспитания:

1) Физкультурно-спортивная деятельность благодаря занятиям физической культурой и спортом, ребенок увеличивает мышечную силу, укрепляет костную, нервную, сосудистую систему, иммунитет, повышает сопротивляемость организма различным инфекционным заболеваниям, улучшает морально-психологические характеристики личности;

2) Личностные взаимоотношения, возникающие в результате этой деятельности, представляют собой широкий круг общения, позволяющий ребенку не замкнуться в себе, общение способствует изучению опыта друзей, формирует общественное мнение, содействует рациональному использованию свободного времени. Хорошо организованные спортивные занятия оказывают положительное влияние на успеваемость школьника, на его нравственные качества: укрепляется самодисциплина, появляется индивидуализм, скромность, самоуважение, развивается чувство самопожертвования и взаимопомощи, искореняется произвол, вседозволенность [6].

В физической культуре и спорте любая деятельность, любое отношение и любое общение с детьми являются педагогическими стимулами. Основными стимулами для развития активности ребенка являются совершенствование физических навыков, сохранение здоровья, понимание их полезности как членов современного общества, а также оказание помощи людям благодаря приобретенным физкультурно-спортивным умениям и навыкам. При всем этом с данными стимулами находят свое сочетание естественное стремление детей к деятельности (подвижность, активность), реализуемое в общественно-значимых формах физкультуры и спорта [8].

Таким образом, анализ научной и учебной литературы позволяет нам сделать следующие выводы:

1) мотивация студентов СПО к занятиям физической культурой, спортом оказывает положительное влияние на его физическое, эмоционально-психологическое состояние (развивается физическая сила, настойчивость, отмечается своеобразное физическое удовольствие);

2) у подростка постепенно развивается эстетическое чувство, наслаждаясь красотой человеческого тела, при этом он сам выступает в роли создателя данной красоты;

3) во время переживания радости победы над внешними препятствиями и собственными слабостями рождается стремление к труду и борьбе;

4) горечь поражения приводит к попыткам нового успеха и приобретению нового опыта, тем самым воспитывая в себе волевые качества;

5) физическая культура и спорт стимулируют здоровые амбиции молодого человека и удовлетворяют естественное желание стать популярными среди сверстников.

### *Литература:*

1. Абрамова, А.Д. Исследовательские проекты в практике обучения физической культуре / А. Д. Абрамова // Практика внеклассной работы в школе. – 2017. – № 6. – С. 23-58.

2. Амокашвили, Ш.К. Особенности физического воспитания детей раннего и среднего возраста: Избр. труды: в 2 т. Т.2 [Текст] / Ш.К. Амокашвили. – М., 2018. – С.117-190.

3. Булгакова, Ж.Н. Внеурочная деятельность в системе социализации молодежи: автореф. дис.... кан. соц. наук: 22.00.06 / Булгакова Жанна Николаевна; КГУ – Новороссийск, 2015. – 32с.

4. Виленский, М.Я. Профессиональная направленность физического воспитания студентов педагогических специальностей: автореф. дис.... кан. пед. наук: 13.00.01 / Виленский Максим Яковлевич; ТГАУ – Тюмень, 2014. – 21с.

5. Горбачева, С.М. Особенности физического воспитания детей младшего школьного возраста / С. М. Горбачев, И. И. Стрижко [Электронный ресурс] // Молодой ученый, 2015. № 21 (101). – С. 77-78.

6. Дереклеева, Н. И. Двигательные игры, тренинги и уроки здоровья. [Электронный ресурс] // Молодой ученый, 2017. № 39 (173). С. 76-79.

7. Дик, Н.Ф. Лучшие инновационные формы внеучебной деятельности в начальной школе [Текст] / Н.Ф. Дик, В.Н.Дроздова: учебное пособие. – Ростов: Изд-во РГУ, 2015. – 68 с.

8. Ковалько, В.А. Здоровьесберегающие технологии в начальной школе [Текст] / В.А. Ковалько // Воспитание школьников. – 2010. - №1. – С. 34-38

**Миськив О.Ю., Анисимова О.Н.**

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

*Колледж высоких технологий, г. Белгород, Россия*

**Шкодаревич М.С.**

*МБОУ Маломаяченской СОШ, с Малые Маячки, Россия*

**Миськив А.М.**

*МБОУ СОШ №13, г. Белгород, Россия*

## **ТРУДОВАЯ АДАПТАЦИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ**

*Существуют разные факторы, влияющие на профессиональное развитие личности. Однако одним из основных можно назвать неподдельный интерес к своей работе. Без него можно бесконечно учиться, но не иметь при этом больших достижений.*

*Кроме того, для многих толчком к собственному развитию становится соперничество.*

*Это тот моторчик, который двигает их к покорению новых карьерных высот.*

Каждый человек, студент или опытный работник, испытывает стресс при трудоустройстве или смене работы. Людям свойственно переживать, справятся ли они, смогут ли наладить отношения с коллегами, как будет складываться взаимодействие с руководством. Мало кто может сразу включиться в работу, на адаптацию к новому месту, необходимо определенное количество времени.

Согласно статистике, которую дает компания TalentTech, большинство людей, уволившихся в первые 6 месяцев с начала работы, принимали решение об этом в первые 2-3 недели. На сайте этой же компании приводятся интересные исследования, к примеру, выяснилось, что в России процессом адаптации на новой работе, всерьез занимаются только 27% компаний. Они

организуют пребординг новым сотрудникам (процесс адаптации сотрудника к новым условиям ещё до его выхода на работу). Руководители этих компаний считают важным, чтобы адаптация новых сотрудников была быстрой и безболезненной. Что в свою очередь позволяет компании избежать затрат на поиск и обучение сотрудников, взамен уволившихся.

Аналитика показывает, что на поиски подходящего специалиста, особенно высококвалифицированного, тратится много времени, поэтому каждый работодатель заинтересован в том, чтобы сотрудник как можно быстрее начал работать с максимальной эффективностью и приносить пользу.

На мой взгляд, нельзя рассматривать адаптацию как процесс обучения новой работе. Должно состояться погружение сотрудника в новую среду, понимание им правил поведения, взаимодействие в коллективе, принятие корпоративных норм, установку отношений с коллегами и партнерами. Тогда процесс адаптации станет обоюдный: организация оценивает сотрудника, а сотрудник – организацию. Адаптация новых сотрудников может идти по-разному: где-то новичка бросают в гущу событий, надеясь, что он разберется сам; где-то относятся бережно, чтобы стресс, который испытывает сотрудник, был минимальным. Важно понимать, что длительность адаптации не совпадает с

### КТО ПОМОГ АДАПТИРОВАТЬСЯ НА НОВОЙ РАБОТЕ, %

Источник: Job.ru



длительностью испытательного срока, на практике мы знаем, что испытательный срок гораздо меньше по времени. Ускорить ее поможет разработанный план адаптации, прикрепление наставника, система тренингов и корпоративного обучения.

В современных условиях молодым специалистам, гораздо сложнее предстоит не только адаптация, но и пройти путь от формирования профессиональных намерений до завершения профессиональной деятельности.

Любое образовательное учреждение основной задачей считает подготовку кадров высшего профессионального звена для отраслей экономики в целом, создать у будущего специалиста хорошую теоретико-практическую базу, развить соответствующее мышление. У масштабно-вуза есть примерно 10–15 крупных работодателей, имеющих зачастую противоречащие друг другу требования к знаниям и навыкам выпускников. На мой взгляд, вуз и работодатели должны эффективнее вносить изменения в новые стандарты и квалификации. Изучать и внедрять новые педагогические системы, каждый компонент играет свою функцию в формировании профессиональной культуры будущих специалистов эффективнее внедрять все то, что применяется в мировой практике, все вышеизложенное поможет молодому специалисту оставаться востребованным в быстро меняющемся мире.

Нельзя забывать, что сегодня время цифровой экономики, всё больше функций автоматизируются, а новые вызовы требуют новых умений и навыков. Для динамического и непрерывного развития необходимо эффективнее знакомиться и внедрять в образовательный процесс, независимо от специальностей такие направления как: EdTech (образование), HRTech (управление персоналом) и Freelance (самозанятость). Все эти технологии уже давно применяются, поэтому имеет место быть и такое мнение работодателей, что выпускники российских вузов не обладают тем набором навыков и компетенций, которых ждет от них работодатель. Они не умеют решать проблемы, добиваться поставленной цели и работать с людьми (из доклад Всемирного банка и НИУ ВШЭ «Дефицит навыков в России: вызовы для системы образования в условиях перехода к инновационной экономике»).

Процесс образования направлен на присвоение профессиональных, социально значимых способностей и качеств личности, позволяющий ей добиться желаемых успехов и

результатов. Образовательная деятельность представляет собой специфический социально-экономический процесс предоставления общественно-значимых благ.

Какая ситуация сейчас? Помимо общих и специальных знаний, представители производства сегодня ожидают от молодых специалистов дополнительных профессиональных навыков, таких как знание специальных программ, умение пользоваться ресурсами интернета, знание иностранных языков, способность работать в коллективе, эффективно презентовать себя и результаты своего труда. Кроме того, руководители предприятий и бизнес структур делают акцент на аналитических способностях специалиста и его организационно-управленческих навыках.

На собеседованиях при трудоустройстве работодатели достаточно критично оценивают личностные качества молодых специалистов: порядочность, целеустремленность, стрессоустойчивость, уверенность в себе, умение вести деловые переговоры и др. Сегодня это становится одним из важных критериев при приеме на работу. От молодых специалистов ожидают также готовности обучаться, нацеленности на карьерный рост, ответственности, умения выстроить в голове логическую цепочку действий и видеть конечный результат, способности быстро воспринимать информацию.

Работники управления персоналом (отделов кадров) отмечают, что выпускники приходят устраиваться на работу с сильно завышенной самооценкой: «Они, как правило, не хотят учиться, а хотят красивую должность, хорошую заработную плату, и чтобы их все за это еще ценили – говорят они. Нам же импонируют люди, которые после недолгого разъяснения снижают свои претензии по уровню будущей зарплаты и готовы рассматривать какие-то другие предложения с нашей стороны». В свою очередь, анализ удовлетворенности выявил, что большинство молодых специалистов не жалеют о выборе специальности, и это нельзя не назвать позитивным аспектом, поскольку работник будет иметь энтузиазм в работе. Что касается процесса адаптации, то тут большая часть молодых специалистов выразила недовольство в отношении действующей системы.

Но, главная и наиболее часто звучащая претензия работодателей к выпускникам вузов сегодня - оторванность полученных знаний от практики.

Это может проявляться по-разному: в неспособности использовать знания в решении практических задач, в неумении

обращаться с современным оборудованием, в психологической неподготовленности к реалиям производства, руководству рабочими и служащими, в отсутствии представлений о нормах поведения в коллективе, в бизнес - среде. «Вуз не дает человеку понимания работы фирмы», – отмечают руководители организаций, у большинства кандидатов нет представления о структуре, правилах игры, субординации.

Мировые тенденции отмечают, положительный эффект стажировки, в которых принимают участие не только студенты, но и преподавательский состав, к примеру, для преподавательского состава рекомендуют не реже 1 раза в 2 года, а студентам постоянно, начиная курса со второго, тогда они бы чувствовали конъюнктуру, могли бы уже себя оценивать к четвертому курсу и претендовать на определенные вакансии». Для них еще в период обучения должны быть предусмотрены возможности эффективного применения своих профессиональных знаний на местах будущей работы.

Представители производства подчеркивают низкую мотивацию выпускников, недостаточную нацеленность на профессиональное развитие, почти единодушно отмечают дефицит навыков общения, неумение преподнести себя и результаты своего труда в профессиональной среде, узкий профессиональный кругозор молодых специалистов.

«Нам важно – говорят руководители, чтобы человек обладал определенным набором знаний и навыков, но самое основное требование – это способность быстро адаптироваться в новой ситуации, способность обучаться и быстро воспринимать, анализировать новую информацию, умение работать в команде».

Итак, мы видим, что за 10 лет у работодателя возросли требования к молодым специалистам. Как система образования и в какие сроки должна проводить реформы?

Все видят, что рынок труда в условиях существования предприятий и организаций различных форм собственности во многом стихийен и не имеет сбалансированного характера. Сложно найти научно обоснованные прогнозные оценки потребностей в кадрах на ближайшую перспективу, как общего характера, так и в отраслевых разрезах. Поэтому, при общей высокой потребности в кадрах, спрос на специалистов по конкретным специальностям оказывается неопределенным.

В аналогичной ситуации неочевидности востребованности выпускников находится формирующийся рынок профессионально-



образовательных услуг. Чтобы занять на нем престижное место, вузу, в первую очередь, необходимо знать, какие специалисты требуются промышленности, каков текущий и долгосрочный спрос на них производственной сферы. Из-за отсутствия прогнозов эти и другие вопросы часто остаются без ответов. В результате выпускники вузов не всегда могут работать по специальности. Некоторые оказываются безработными. Другие уходят в коммерцию или в сферу услуг, теряя квалификацию. Государство вкладывает средства в подготовку специалистов, не востребованные на рынке труда.

Возникают вопросы: 1. Все ли вышеперечисленные требования должны предъявляться к начинающему свою трудовую деятельность специалисту? 2. Как статус молодого специалиста распространяется на лиц в возрасте до 30-35 лет.

Изучая нормативно-правовые акты, нет точного определения, но имеются основные критерии определения понятия «молодой специалист», предусмотренные в Трудовом кодексе РФ (ТК РФ):

- Лицо должно окончить образовательное учреждение профессионального образования, имеющее государственную аккредитацию.
- Лицо должно впервые поступить на работу по полученной специальности.
- Лицо должно трудоустроиться по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения.

Резюмируя вышеизложенное следует:

1. Разработка предложений по улучшению системы включала в себя программу партнерства с ВУЗом, которая позволит предприятию уже на входе получать специалистов с опытом, за счет тесного контакта со студентами учебных учреждений, которым будет легче адаптироваться к бизнес среде, а также, благодаря партнерству, ускорить карьерный рост молодых специалистов.

2. Автоматизировать процесс получения информации отработодателей о работе молодых специалистов с конкретными критериями оценивания. К примеру: анализа удовлетворенности, компетенций и т.д. за 3 года.

3. Закрепить статус молодого специалиста в договорах с указанием дополнительных критериев, которые, к примеру, могут быть предусмотрены в отраслевых соглашениях и распространяются только на работников конкретной отрасли.

Ожидаемым эффектом от предложенных мероприятий станет создание здорового морального и психологического климата в компании, повышение уровня производительности, сокращение простоев и брака, которые образуются в процессе адаптации. Снижение потерь связанных с текучестью кадров, увеличит приток молодых специалистов и закрепит их на рабочих местах, сократит срок обучения работника на рабочем месте, повысит интерес к работе, вследствие чего повысится эффективность деятельности любой фирмы, компании или предприятия.

#### *Литература:*

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами /М. Армстронг. – СПб.: Питер, 2014. – 831 с.

2. Вершинина Т.Н. Взаимосвязь текучести и производственной адаптации/ Т.Н. Вершинина. – Новосибирск, 2006. – 202 с.

3. Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика / В.Р. Веснин. – М.: Проспект, 2009. – 239 с.

4. Задиора В. Новый взгляд на адаптацию персонала / В. Задиора [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.hr100.ru/wmc/mfo/artide/artide02/?id=1165254408>

#### **Интернет ресурсы:**

1. Адаптация сотрудников в российских компаниях: исследование TalentTech, Нетологии и FL.ru | Медиа Нетологии (netology.ru)

2. Адаптация новых сотрудников: 3 подхода и этапы (planfact.io)

3. TPU196479.pdf

**Астахов Ю.В., Винакова А.Р.**

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

## **НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ОРГАНИЗАЦИИ**

Эффективность кадровой работы в компании определяется, качеством работы всех трех уровней управления компании, а именно:

- высшего звена управления;
- деятельностью профессиональных кадровых служб;
- работой с кадрами линейных руководителей при их ведущей роли в этом процессе.

Что может служить критериями эффективности такой работы на всех уровнях управления? Рассмотрим эту проблему применительно к каждому уровню управления.

. Высшее звено управления

На высшем уровне управления критерием эффективности кадровой работы могут служить только те показатели (оценочные параметры), которые свидетельствуют о строгом и успешном исполнении присущих именно этому уровню задач и приоритетов ведения данной работы, тех основных кадровых законов и принципов, которые и должны реализовываться этими органами руководства.

Приоритетность человеческого и интеллектуального потенциалов в работе с людьми легко проверяется анализом вложения всех видов средств (включая строительство и материально-техническое обеспечение) в работу с людьми, создание для них комфортных условий работы и возможностей собственного развития - профессионального, материального, духовного, физического. годовые суммарные вложения компании в обустройство рабочих мест, обучение сотрудников, в систему социальной и материальной поддержки, мероприятия корпоративной культуры, улучшение жилищных условий, развитие спорта и других форм здорового образа жизни должны обязательно превышать сумму средств, выделяемых на развитие производственных мощностей, организацию сбыта продукции и другие технологические и технические процессы.

Другим важным критерием успешного ведения кадровой работы на этом уровне является степень выполнения кадровой

политики компании, использования ресурсов, выделенных под целевые задачи этой политики. Нужен постоянный мониторинг за ходом реализации этих задач и возможность оперативного вмешательства в случае неисполнения заданий или отсутствия средств. Важно понимать и то, что показателем эффективности кадровой работы является рост удельного вложения в людей, в принимаемые кадровые решения: доля средств на обучение сотрудников (в расчете на 1 сотрудника), в их развитие, обучение, поощрение и т. п.

Несомненно, важным критерием качества работы с кадрами этого уровня управления являются и сведения по вниманию к данной проблеме высших органов компании - совета директоров, правления и других, в том числе количество рассмотренных вопросов, принятые решения и их исполнение. На мой взгляд, серьезным фактором внимания высших органов управления компании к проблемам работы с персоналом являются создание и работа специализированных по данной проблеме комитетов и комиссий при этих органах. Речь идет об административном комитете, комиссиях по кадрам, по обучению, по социальной работе и другим.

К важным критериям эффективности работы с кадрами этого уровня управления следует, на мой взгляд, отнести степень информационного обеспечения работы с людьми. Причем важны все составляющие указанного процесса: и надежность учета, обработки аналитической корпоративной кадровой информации, и наличие издаваемых компанией средств информирования сотрудников, и обеспечение служебной, профессиональной, социальной информацией непосредственно сотрудников и их рабочих мест, и поступление информации о практике кадровой работы в фирмах-конкурентах, об опыте других организаций в ведении кадровой работы. Важным моментом такой системы информирования является порядок обсуждения кадровых проблем оперативным совещанием руководителей подразделений, на котором оперативно фиксируются все достижения и проблемы кадров по всем подразделениям компании, определяются насущные меры изменения дел в данной области, позиции высшего руководства и топ-менеджеров.

Несомненно, важным критерием работы этого уровня является принятый стиль работы высших руководителей компании с людьми. Следует приветствовать систему их регулярных встреч с различными категориями сотрудников, установленные порядки

рассмотрения жалоб и претензий сотрудников, внимание к знаменательным датам (юбилеи, праздники, дни рождения, награды и пр.) как своих сотрудников и членов своей управленческой команды, так и партнеров, поставщиков, клиентов компании, т. е. важен и внешний кадровый имидж компании. Причем к проявлению такого внешнего кадрового имиджа я бы рекомендовала отнести не только внимание к человеческой стороне общения с партнерами, клиентами, но и помощь им в развитии бизнеса, в обучении, консультировании, т. е. в выстраивании алгоритма уважительного отношения к своим партнерам, клиентам с желанием содействовать всеми возможными способами их росту и процветанию.

Конечно, критерием эффективности кадровой работы этого уровня управления является также степень сплоченности и квалификация (в вопросах управления персоналом) команды руководителей, в том числе обучение руководителей, издание своих монографий, книг, статей по кадровой тематике.

Таким образом, отмечен целый ряд параметров, которые свидетельствуют об отношении к корпоративным кадрам и в случае их качественного роста подтверждают эффективность этой работы.

### *Литература:*

1. Мироседи, С. А. Подходы к оценке системы управления персоналом / С. А. Мироседи, Т. Г. Мироседи, Н.С. Савченко // Актуальные региональные вопросы экономики и управления в условиях инновационной экономики материалы науч.-практ. конф. студентов: тезисы докладов ВПИ (филиал) Госуд. образ. учрежд. Высш. професс. Образования «ВолгГТУ»; М.К. Старовойтов (гл. редактор) 2016. – С.106-108.

2. Центр управления финансами. Кадровая политика. [Электронный ресурс] / – Режим доступа: <http://center-yf.ru/data/Kadroviku/Kadrovaya-politika.php>. (дата обращения 07.06.2021).

3. Филиппова, Т.А. Совершенствование кадровой политики ФГУП «Почта России» / Т.А. Филиппова, Д.А. Гриева // ЭНЖ ЗВ «Рынок труда и управление человеческими ресурсами» Выпуск 1(5) Январь-Апрель 2014.

4. Сирченко, А. Е. Кадровая политика как инструмент управления персоналом. [Электронный ресурс] / А. Е. Сирченко // Молодой ученый. — 2015. — №12. — С. 496-499. –

Режим доступа: <http://moluch.ru/archive/92/20172/> (дата доступа 07.06.2021.).

5. Экономика – экономика предприятия. Внешние и внутренние факторы функционирования организации. [Электронный ресурс] / – Режим доступа: <http://finlit.online/predpriyatiya-ekonomika/vneshnie-vnutrennie-factoryi-11175.html>. (дата обращения 07.06.2021).

6. Алавердов, А. Р. Управление персоналом: Учебное пособие / А.Р. Алавердов, Е. О. Куроедова, О. В. Нестерова. – Москва.: МФПУ Синергия, 2013. - 192 с.

7. Кадровик. Кадровый менеджмент, 2008, № 4, с. 27.

**Астахов Ю.В., Ильясова И.М.**

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

## **ПОНЯТИЕ И СУЩНОСТЬ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В ОРГАНИЗАЦИЯХ ВЛАСТИ И УПРАВЛЕНИЯ**

Среди множества задач российского государства первостепенное значение имеет разработка эффективной системы кадровой работы. Ее актуальность и сложность определяют следующие обстоятельства:

1) кадры, персонал являются творцами и производителями материальных и духовных ценностей, субъектами управления общественными процессами;

2) многоаспектность кадровой проблемы, необходимость учета и использования для ее решения организационно-управленческих, социально-экономических, правовых, нравственных и психологических знаний и умений;

3) необходимость применения новых подходов в соответствии с обновлением всей политики Российской Федерации, учета отечественного и зарубежного опыта.

Российская государственная кадровая политика находится в стадии разработки, формирования ее концепции, т.е. системы взглядов на цели и принципы работы с кадрами. Понятием "кадры" принято обозначать основной (штатный) и квалифицированный состав работников. В последние годы в научной литературе и практике часто используется более емкое понятие "персонал", которое включает весь личный состав работающих. Наряду с кадровыми работниками к персоналу относятся временные, совместители, стажеры, проходящие испытательный срок и другие

категории. На основе кадровой политики строится кадровая работа, теория и практика управления персоналом.

Кадровая политика разрабатывается и реализуется на разных уровнях управления. На федеральном (общегосударственном) и региональном (субъектов Федерации) уровне осуществляется государственная кадровая политика. Через законодательство, систему подготовки кадров, государственный контроль она оказывает воздействие также на кадровую политику муниципалитетов и трудовых организаций. Таким образом, государственной кадровой политике отводится ведущая роль в системе управления трудовыми ресурсами России.

Кадровая политика как социальное явление имеет много субъектную и многоуровневую структуру по содержанию значительно шире, чем государственная кадровая политика, главным субъектом которой выступает государство. Последнее не может и не должно брать на себя решение всех кадровых вопросов, ибо есть и другие субъекты кадровой политики, которые в рамках общегосударственных основ и рамочных договоренностей имеют свою стратегию и тактику работы с персоналом. Это партии, крупные, самостоятельно хозяйствующие субъекты, профсоюзы и т. д.

Под субъектом кадровой политики понимается носитель определенных законом компетенции, прав и ответственности в разработке и реализации государственной кадровой политики, активный участник кадровых процессов.

Субъекты кадровой политики в органах государственной власти условно можно разделить на две группы. Одна из них находится внутри органов государственной власти и дифференцируется на участников кадровых процессов - государственных служащих (персонал) и политических руководителей органа власти. Вторая группа субъектов кадровой политики находится вне органов государственной власти - это социальные силы, политические партии, общественные организации, оказывающие свое влияние на кадровую политику государства. [1]

В структуре кадровой политики выделяются следующие основные компоненты:

- 
1. Государственная служба: теория и организация. - Ростов-на-Дону, -2008, С. 340

- официально признанные цели, задачи и принципы деятельности государства по регулированию кадровых процессов и отношений;
- главные критерии оценки кадров;
- направления и формы совершенствования подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала;
- формы и способы рационального использования кадрового потенциала страны.

К числу важнейших социальных функций кадровой политики относятся следующие:

- повышение эффективности государственного управления и общественного производства;
- укрепление государственной целостности и социально-политической стабильности общества;
- вовлечение трудовых ресурсов в государственное управление и местное самоуправление в интересах государства, общества и человека.

Основные жизненные потребности человека: зарабатывать на жизнь, создавать себе материальный комфорт, потребность в безопасности, желание чувствовать себя защищенным, ощущать стабильность и надежность своего положения, потребность в социальных связях (иметь определенное положение в обществе, находиться рядом с людьми и общаться с ними, иметь теплые отношения с окружающими, быть принятым и понятым ими) - все они присущи субъекту власти и его кадрам. [2]

Среди наиболее известных кадровых потребностей субъекта государственной власти - потребности в кадровом обеспечении должностей органов государственной власти, обновлении кадрового корпуса по тому или иному параметру (возрасту, полу, образованию, партийной принадлежности), наращивание ресурсов влияния в той или иной сфере властвования, изменение характера протекания тех или иных кадровых процессов и т. д.

Субъект власти осознает свои кадровые потребности испытывая нужду в людях того или иного образования, возраста, обладающих собственными (личностными или социальными) ресурсами влияния на окружающих. Осознав эту потребность

---

2. Зинченко Г. Л., Игнатов В. Г., Лысенко В. Д. Персонал местной администрации. Ростов-на-Дону, 2010, с.343



субъект преобразует и формулирует ее как цель своей кадровой деятельности. С осознания кадровых потребностей и преобразованием их в цели деятельности и начинается кадровая политика.

Кадровая служба органа государственной власти как социальный институт призвана обеспечивать механизмы реализации кадровой политики на основе создания эффективной системы управления кадрами наиболее полного и рационального использования способностей сотрудников, обеспечивая условия инициативной и творческой деятельности работников с учетом их индивидуальных способностей и профессиональных навыков. Она должна выполнять функции центра по управлению кадрами органов власти и управления.

Оптимизация деятельности кадровых служб как субъектов механизма реализации государственной кадровой политики возможна на основе решения следующих задач: разработки и реализации нормативно-правовой базы, отвечающей современным потребностям; создания федеральных, отраслевых, региональных банков кадровой информации; повышении статуса кадровых служб органов власти, оптимизации их структуры, повышения уровня квалификации специалистов, работающих в кадровых подразделениях; обеспечения организационного и научно-методического воздействия на деятельность кадровых служб на федеральном и региональном уровне.

Анализ процесса внедрения кадровых технологий в практику государственных органов позволяет выявить объективные и субъективные факторы, сдерживающие эффективное использование механизмов реализации государственной кадровой политики:

Низкий уровень подготовленности руководителей всех уровней к применению кадровых технологий в практической деятельности;

Отсутствие системы внедрения кадровых технологий, которая должна быть всеохватывающей и включать следующие операции: профессиональную подготовку исполнителей, организацию их работы (в соответствии с технологиями), координации субъектов внедренческого процесса, оказания методической помощи специалистам, контроля за внедрением кадровых технологий, при необходимости корректировки целей и процесса внедрения.

Таким образом, внедряемые в систему механизмов реализации государственной кадровой политики технологии должны обладать некоторыми свойствами: определенной привлекательностью, достаточной простотой, гибкостью внедрения, надежностью теоретического и методического обеспечения и экономичностью достижения цели. Учет выявленных факторов, сдерживающих внедрение кадровых технологий, показывает, что именно на их преодолении должна быть сосредоточена практическая деятельность органов власти и управления и, прежде всего, кадровых служб этих органов.

### *Литература:*

1. Государственная служба: теория и организация. - Ростов-на-Дону. 2018.
2. Зинченко Г. Л., Игнатов В. Г., Лысенко В. Д. Персонал местной администрации. Ростов-на-Дону, 2015, с.343

**Астахов Ю.В., Палинка А.Ю.**

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

### **СУЩНОСТЬ И ЗАДАЧИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ**

Термин «кадровая политика» - один из самых старых, но и наименее определенных в лексиконе отечественного менеджмента. Что только не называют кадровой политикой: от организационной культуры фирмы до штатного расписания и системы оплаты труда.

Для раскрытия термина «кадровая политика» можно использовать следующие определения:

В широком смысле кадровая политика - это система осознанных и определенным образом сформулированных и закрепленных правил и норм, приводящих человеческий ресурс в соответствии с долговременной стратегией фирмы.

Нередко при широком понимании кадровой политики необходимо обращать внимание на особенности реализации властных полномочий и стиля руководства. Все мероприятия по работе с кадрами – отбор, составление штатного расписания, аттестация, обучение, продвижение – могут заранее планироваться и согласовываться со стратегическими целями и текущими задачами организации.

В узком смысле кадровая политика - это набор конкретных правил, пожеланий и ограничений (зачастую неосознаваемых), реализующийся, как в процессе непосредственных взаимодействий между сотрудниками, так и во взаимоотношениях между работниками и фирмой в целом.

В этом смысле слова, «кадровая политика» состоит в том, чтобы брать на работу людей только рекомендованных уже работающими сотрудниками в компании.<sup>3</sup>

Кадровая политика позволяет получить ответы на следующие вопросы:

1. Политика найма и поведение на рынке труда (откуда и как предприятие черпает трудовые ресурсы?)

2. Политика использования персонала (что организация требует от персонала и как с ним обращаться?)

3. Компенсационная политика (чем обеспечивается продуктивность работы и чем компенсируется трудозатраты работника, какие гарантии и обязательства берет на себя работодатель?)

4. Политика высвобождения (на каком основании и какими способами предприятие расстается с работниками?)

5. Позиционирование менеджмента (кто и как должен заниматься управлением персоналом - служба персонала или весь менеджерский состав сверху донизу?).

Цели кадровой политики:

- обеспечение подготовленными кадрами, способными решать задачи общества;

- сохранение и пополнение кадрового потенциала в производственной сфере;

- привлечение кадрового резерва для реализации новых управленческих решений;

- повышение качественного уровня персонала и рост эффективности использования кадрового потенциала в условиях свободного рынка;

- совершенствование системы мотивации и стимулирования персонала;

- обеспечение баланса между экономической и социальной эффективностью использования трудовых ресурсов;

---

1. <sup>3</sup> Кострова, Ю. С. Генезис понятий «компетенция» и «компетентность» // Молодой ученый. — 2018. — №12. Т.2. — С. 102-104.

- формирование и поддержание благоприятного морально – психологического климата.

Задачи кадровой политики:

- соответствие кадровой политики стратегическим целям развития предприятия в условиях реструктуризации;

- приоритетность развития и карьерного роста собственных кадров предприятия;

- планирование развития персонала с максимальным использованием потенциала всех трудовых ресурсов;

- компетентность и профессионализм инженерно-технического и рабочего персонала;

- организация подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров;

- повышение материального благосостояния работников;

- создание необходимых условий труда и отдыха, социальная защита, предоставление гарантий и льгот трудовому коллективу предприятия;

- соответствие требованиям законодательства.

Процесс формирования кадровой политики включает следующие этапы:<sup>4</sup>**1. Нормирование: преследует следующую цель** - согласование принципов и целей работы с персоналом с принципами и целями организации в целом, стратегией и этапом развития.

2. Программирование - разработка программ, путей достижения кадровой работы, конкретизированных с учетом условий нынешних и возможных изменений ситуации.

3. Мониторинг персонала – на этом этапе идет разработка процедур диагностики и прогнозирования кадровой ситуации.

Для эффективного управления кадровой политикой на предприятии создается система оперативного учета и анализа кадров, отражающая в каждый конкретный момент деятельности действительное положение за определенный промежуток времени на всех уровнях управления. Получаемая с ее помощью информация позволяет периодически оценивать тенденции изменения состава кадров; разрабатывать научно обоснованные и

---

2. <sup>4</sup> Белова, Е.Н. Управленческая компетентность руководителя: монография. -Красноярск: Красноярский государственный университет, 2018. -273 с.

комплексные прогнозы и планы потребности в кадрах и на этой основе формировать кадровую политику.

*Литература:*

1. Аблязова, Н. О. Управление социальным развитием организации: учеб. для студ. выс. учеб. заведений. -М.: ИНФРА-М, 2018 -147 с.
2. Александрова, Н. А., Брюхова, О. Ю. Управление социальным развитием организации//Практикум. -Екатеринбург, 2018.
3. Афанасьева, Л.А. О необходимости разработки рекомендаций по формированию оптимального управленческого механизма, обеспечивающего реализацию стратегических задач организации//Основы экономики, управления и права. -2019. - №4 (16). -С. 112-117.
4. Афанасьева, Л.А., Коптева, К.В. Обоснование необходимости разработки методологических подходов по формированию эффективной системы управления кадровым потенциалом предприятия//Auditorium. -2019. -Т. 3. -№ 3 (3). -С. 61-66.
5. Барышникова, Е.И. Оценка персонала методом ассесмент-центра. Лучшие HR -стратегии/Елена Барышникова. -М.: Манн, Иванов и Фербер, 2018. -255 с.
6. Белова, Е.Н. Управленческая компетентность руководителя: монография. -Красноярск: Красноярский государственный университет, 2018. -273 с.
7. Вартанян, А. А. Управление командой и организацией в бизнес-среде. -М.: Доброе слово, 2017.-472 с.
8. Герчиков, В. И. Управление персоналом: работник — самый эффективный ресурс компании: Учебное пособие / В.И. Герчиков. — М.: ИНФРА-М, 2018. — 282 с.
9. Дейнека, А. В. Управление персоналом: Учебник / А.В. Дейнека. — М.: Дашков и К, 2017. — 292 с.
10. Диневич, В. А., Роганов, С. В., Якунина Н. И. Показатели и критерии эффективности управления. -М.: Приор, 2017. -220 с.
11. Егоршин, А. П. Мотивация трудовой деятельности: учеб. пособие. -3-е изд., перераб. и доп. -М.: Инфра-М, 2018. -97 с.
12. Заика, М.М. Оценка уровня развития компетенций персонала в корпоративной системе управления знаниями.-Дисс.. канд. экон. наук, 2019.
13. Зайцева, Т. В. Управление персоналом: Учебник / Т.В. Зайцева, А.Т. Зуб. — М.: ИД ФОРУМ: ИНФРА-М, 2018.

14. Калугина, Т.Г. Рынок и кадры: модель взаимодействия/Т.Г. Калугина//Проф. образование. Столица. -2019. -№ 3. -С. 19-21.
15. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации: Учебник / Государственный Университет Управления; Под ред. А.Я. Кибанова. — 6-е изд., доп. и перераб. — М.: ИНФРА-М, 2017. — 638 с.
16. Кибанов, А. Я. Управление персоналом: конкурентоспособность выпускников вузов на рынке труда: Моногр. / А.Я.Кибанов, Ю.А.Дмитриева; Гос. Университет Управл. — М.: ИНФРА-М, 2017. — 229 с
17. Кострова, Ю. С. Генезис понятий «компетенция» и «компетентность» // Молодой ученый. — 2018. — №12. Т.2. — С. 102-104.
18. Кречетников, К.Г. Смысл и содержание понятия «кадровый потенциал»//Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд. -2020. -№ 27. -С. 96-100.
19. Куприянчук, Е. В. Управление персоналом: ассесмент, комплектование, адаптация, развитие: Уч. пос. / Е.В.Куприянчук, Ю.В.Щербакова. — М.: ИЦ РИОР: НИЦ Инфра-М, 2018.
20. Лайм, М. Спенсер, Сайн М. Спенсер. Компетенции на работе. Модели максимальной эффективности работы/Пер. с англ. М., 2018

**Астахов Ю.В., Полякова Р.И.**

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

## **ВНЕШНИЕ И ВНУТРЕННИЕ ФАКТОРЫ РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ**

Кадровая политика организации — генеральное направление работы с персоналом, отражающее совокупность принципов, методов, набор правил и норм в области работы с персоналом, которые должны быть осознаны и определенным образом сформулированы.

Цель кадровой политики — обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранения численности и качественного состава персонала в соответствии с потребностями

самой организации, требованиями действующего законодательства и состоянием рынка труда.

Кадровая политика не всегда четко обозначена и представлена в виде документа, однако, независимо от степени выраженности, она существует в каждой организации.

#### Формирование кадровой политики

Начинается с выявления потенциальных возможностей в сфере управления людьми и с определения тех направлений работы с персоналом, которые должны быть усилены для успешной реализации организационной стратегии.

На формирование и развитие кадровой политики влияют внешние и внутренние факторы.<sup>5</sup>

Факторы внешней среды — те, которые организация как субъект управления не может изменить, но должна учитывать для правильного определения потребности в персонале и оптимальных источников покрытия этой потребности. К ним относятся:

- ситуация на рынке труда (демографические факторы, политика в области образования, взаимодействие с профсоюзами);
- тенденции экономического развития;
- научно-технический прогресс (характер и содержание труда, который оказывает влияние на потребности в тех или иных специалистах, возможности переподготовки персонала);
- нормативно-правовая среда (т.е.те «правила игры», которые установлены государством; трудовое законодательство, законодательство в области охраны труда, занятости, социальные гарантии и т.д.).

Факторы внутренней среды — это факторы, которые поддаются управляющему воздействию со стороны организации. К ним можно отнести:

- цели организации (на их основе формируется кадровая политика);

---

<sup>5</sup>Веснин В.Р. Управление человеческими ресурсами. Теория и практика : учебник для студентов вузов / В.Р. Веснин. - М. : Проспект, 2018;

- стиль управления (жестко централизована или предпочитающая принцип децентрализации — в зависимости от этого требуются разные специалисты);
- финансовые ресурсы (от этого зависит возможность организации финансировать мероприятия по управлению персоналом);
- кадровый потенциал организации (связан с оценкой возможностей работников организации, с правильным распределением обязанностей между ними, что является источником эффективной и стабильной работы);
- стиль руководства (все они не в одинаковой мере влияют на проведение определенной кадровой политики).

Направления кадровой политики совпадают с направлениями кадровой работы в конкретной организации. Другими словами, направления кадровой политики конкретной организации соответствуют функциям системы управления персоналом, действующей в этой организации. В качестве примера рассмотрим характеристики основных направлений кадровой политики.<sup>6</sup>

**Табл. №1. Принципы и характеристика направлений кадровой политики**

Направления	Принципы	Характеристика
1. Управление персоналом организации	Принцип одинаковой необходимости достижения индивидуальных и организационных целей (основной)	Необходимость искать честные компромиссы между администрацией и работниками, а не отдавать предпочтение интересам организации
2. Подбор и расстановка персонала	соответствия профессиональной компетенции практических	Соответствие объема заданий, полномочий и ответственности возможностям человека Уровень знаний, соответствующий

<sup>6</sup>Горелов Н.А. Управление человеческими ресурсами: современный подход : Учебник и практикум для вузов / Горелов Николай Афанасьевич, Круглов Дмитрий Валерьевич, Мельников Олег Николаевич; Горелов Н. А., Круглов Д. В., Мельников О. Н. ; под ред. Горелова Н.А. - Москва : Юрайт, 2020. - 270 с.;



	достижений индивидуальности	требованиям должности Требуемый опыт, руководящие способности (организация собственной работы и подчиненных) Облик, интеллектуальные черты, характер, намерения, стиль руководства
3. Формирование и подготовка резерва для выдвижения на руководящие должности	ротации индивидуальной подготовки проверки делом соответствия должности регулярности оценки индивидуальных качеств и возможностей	Отбор кандидатов на конкурсной основе Планомерная смена должностей по вертикали и горизонтали Подготовка резерва на конкретную должность по индивидуальной программе Эффективная стажировка на руководящих должностях Степень соответствия кандидата на должность в настоящий момент Оценка результатов деятельности, собеседования, выявление склонностей и т.п.
4. Оценка и аттестация персонала	отбора показателей оценки оценки квалификации оценки выполнения заданий	Система показателей, учитывающих цель оценок, критерии оценок, частоту оценок Пригодность, определение знаний, необходимых для выполнения данного вида деятельности Оценка результатов деятельности
5. Развитие персонала <sup>7</sup>	повышения квалификации самовыражения саморазвития	Необходимость периодического пересмотра должностных инструкций для постоянного развития персонала Самостоятельность, самоконтроль Влияние на формирование методов

<sup>7</sup>Кязимов К. Г. Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие : Учебник для вузов / Кязимов Карл Гасанович; Кязимов К. Г. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2020. - 202 с;

		в исполнения. Способность и возможность саморазвития
6. Мотивация и стимулирование персонала, оплата труда.	Принцип соответствия оплаты труда объему и сложности выполняемой работы. Эффективная система оплаты труда Принцип равномерного сочетания стимулов и санкций Принцип мотивации	Конкретность описания задач, обязанностей и показателей Побудительные факторы, влияющие на повышение эффективности труда <sup>8</sup>

**Астахов Ю.В., Пышнограй О.Н.**

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

### **КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА КАК ЭФФЕКТИВНАЯ ФОРМА РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ**

Кадровая политика в современных условиях XXI века содействует достижению целей организации, и должна решать следующие важнейшие задачи:

Во-первых, эффективно использовать мастерство и квалификационный потенциал каждого работника  
Во-вторых, обеспечить организацию нужными и заинтересованными работниками

---

<sup>8</sup> Соломанидина Татьяна Отговна. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : Учебник и практикум для вузов / Соломанидина Татьяна Отговна, Соломанидин Владимир Геннадьевич; Соломанидина Т. О., Соломанидин В. Г. - 3-е изд. - Москва : Юрайт, 2020. - 323 с.

В-третьих, создать в организации условия для наиболее полного удовлетворения ее персонала своей работой, в которой он может достичь максимального самовыражения

В-четвертых, стимулировать и поддерживать стремление каждого работника к сохранению достойного морального климата в коллективе

В-пятых, поддерживать среди работников стремление к достижению общей выгоды всего коллектива, организации в целом.

Основным направлением в системе стимулирования сотрудников являются материальные методы стимулирования. Предприятие самостоятельно устанавливает вид, системы оплаты труда, размеры тарифных ставок и должностных окладов, а также формы материального поощрения. На предприятии не применяются другие способы стимулирования, что является отрицательным моментом. Применение социальных стимулов, таких как вакцинация, компенсация поездок в санатории и др. позволит предприятию повысить мотивацию сотрудников и укрепить кадровую политику на предприятии. Применение социального стимулирования работников предприятия так же позволит увеличить заинтересованность сотрудников в качественном выполнении свои должностных обязанностей.<sup>9</sup>

На основе выявленных отрицательных моментов кадровой политики, предприятию необходимо пересмотреть такие направления, как – развитие персонала и применение социальных стимулов. Так же предприятию необходимо формирование кадрового резерва для долгосрочного планирования кадров и достижения поставленных задач. Проведение данных мероприятий позволит предприятию мотивировать персонал и в будущем снизить текучесть кадров, а также укрепить кадровую политику и повысить ее эффективность.

Основные характеристики кадровой политики в организации.

К ним специалисты относят: связь ее со стратегией, ориентацию на стратегическое планирование персонала, значимость роли человеческих ресурсов, наличие разработанной философии фирмы в отношении работников, круга взаимосвязанных функций и процедур по работе с персоналом. Эти характеристики кадровой политики не всегда можно обнаружить в каждой организации, но они позволяют выяснить степень

---

<sup>9</sup> Арутюнов В.В. Управление персоналом. - Ростов-на-дону, 2004. - 448с

проявления "профиля" кадровой политики, коррелирующего с факторами положения ее на рынке. Кадровая политика является сегодня составной частью всей управленческой и производственной политики организации.<sup>10</sup> Она должна не только создавать благоприятные условия труда, обеспечивающие удовлетворение персонала от работы, его продвижение по службе, но и давать уверенность в завтрашнем дне. Комплексное понимание кадровой политики складывается как внутреннее единство:

-обеспечение участков производства необходимыми человеческими ресурсами, учет интересов нанимающихся на работу (обеспечение рабочих мест, развития персонала и создание условий труда).

Инструментом для решения этих задач служит кадровое планирование;

-создание системы мотивации персонала на эффективную трудовую деятельность.

Особенность кадровых решений состоит в том, что они почти всегда отражаются на мотивации сотрудников и моральном климате в коллективе. В идеале эти решения принимаются в соответствии с общей системой ценностей, принятой в организации, с установками и ожиданиями каждого работника. При разработке кадровой политики необходимо учитывать необходимость повышения стоимости "капитала". Расходы на отбор персонала, его адаптацию, обучение и повышение квалификации, заработную плату, услуги социального характера и производственные расходы на создание рабочих мест, как правило, значительны, что требует учета при разработке планов и концепций.<sup>11</sup>

Цели организаций связаны с внешними условиями их деятельности (рынок труда, взаимоотношения с государственными и местными властями и т. д.). Они определяются внутренними условиями, влияющими на взаимоотношения персонала в организации (участие в управлении, обучение и развитие, совершенствование стиля управления, решение социальных вопросов и т. п.). Выдержать конкурентную борьбу и эффективно развиваться может только организация, сформировавшая кадровую политику с учетом требований законов социального развития и управления,

---

<sup>10</sup>Бушта Т. Как победить текучесть кадров [Электронный ресурс] // [www.hididela.ru](http://www.hididela.ru).

<sup>11</sup>Глухов В.В. Менеджмент. - СПб.: Питер, 2007. - 608 с.

принципов управления персоналом, определенных с учетом анализа внешней и внутренней сред, отражающих ограничения и условия функционирования организации.

На основании целей как абстрактных норм формулируются задачи управления персоналом, которые распространяются в основном на оперативные области, повседневную кадровую работу персонала управления по реализации кадровой политики. Эти задачи, в свою очередь, решаются осуществлением следующих основных мероприятий:

В области маркетинга персонала:

- Исследование рынка рабочей силы и создание необходимой информационной базы;
- Количественное и качественное планирование потребностей в персонале;
- Структурирование и планирование расходов на персонал.

В области занятости персонала:

- непрерывное и последовательное планирование воспроизводства кадров;
- сравнение существующих и перспективных требований к персоналу вакантным должностям и кадровому составу организаций;
- профессиональный и кадровый мониторинг в учебных заведениях;
- введение в специальность, профессиональная ориентация;
- регулярное предоставление информации о стратегии и деятельности организации;
- повышение квалификации, обучение и развитие персонала.

В системе мотивации:

- разработка мотивационных систем, стратегических механизмов индивидуальной и коллективной мотивации персонала;
- разработка теории и практики мотивации персонала;
- разработка методов и технологий мотивации персонала.

Таким образом, происходит реализация целевого комплексного подхода в системе формирования и осуществления кадровой политики через специально разработанные кадровые технологии и методы. При разработке кадровой политики организации важно учитывать наиболее типичные (положительные и отрицательные) качества персонала, определяющие устойчивость системы управления им. 12

---

<sup>12</sup>Волгин А.П. Управление персоналом в условиях рыночной экономики. - М., 2002. - 541 с.

К основным чертам характера, отрицательно влияющим на дисциплину, можно отнести: необязательность, отсутствие порядочности и деловой этики в сфере бизнеса; неумение и нежелание работать без надлежащего контроля; психологическую неготовность к самостоятельности, стремление к «легким» деньгам; боязнь конкуренции, экономическую безграмотность. В процессе разработки кадровой политики организации определяются такие направления:

- общая политика кадровой деятельности;
- организационно-штатная политика (определение потребности в кадрах, получение заявок на специалистов, оформление назначений и перемещений персонала, подбор кандидатов);
- информационная политика (учет, обработка, распределение информации);
- финансовая политика по отношению к персоналу (принципы распределения средств, выдачи вознаграждений и других выплат, обеспечение страхования и т.д.);
- другие направления работы (определение потребности в обучении, повышении квалификации и т. д.).

**Астахов Ю.В., Свиридова М.И.**

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

## **ОСНОВЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ОРГАНИЗАЦИИ**

Определения кадровой политики очень схожи друг с другом. Но все же в некоторых источниках они различаются. Так, например, в учебнике Маслова кадровая политика представлена как совокупность методов, направленных на сохранение и развитие кадрового потенциала. В учебнике Калмыковой кадровая политика - это общие ориентиры для действия и принятия управленческих решений относительно персонала.

Основные характеристики кадровой политики организации это связь со стратегией развития организации, ориентация на долгосрочное планирование, значимость роли персонала, философия фирмы в отношении работников, система взаимосвязанных функций и процедур по работе с персоналом.

Главным объектом кадровой политики предприятия является - персонал (кадры). Персоналом предприятия называется

---

основной (штатный) состав его работников. Кадры - это главный и решающий фактор производства, первая производительная сила общества. От квалификации работников, их профессиональной подготовки, деловых качеств в значительной мере зависит эффективность производства.

При формировании кадровой политики, для всестороннего определения направления деятельности в организации, необходимо учитывать основные принципы отдельных направлений кадровой политики, а именно:<sup>13</sup>

1. Управление персоналом организации:
  2. Подбор и расстановка персонала:
  3. Формирование и подготовка резерва для выдвижения на руководящие должности:
  4. Оценка и аттестация персонала:
  5. Развитие персонала:
  6. Мотивация и стимулирование персонала:
- Классификация видов кадровой политики организации основывается на:
- непосредственном влиянии управленческого аппарата на кадровую ситуацию выделяют: пассивную, реактивную, превентивную, активную, рациональная, авантюристическая.
  - степени открытости организации по отношению к внешней среде при формировании кадрового состава, принципиальной ориентации на собственный или внешний персонал выделяют: открытую; закрытую.

План работы с персоналом в таком случае строится на достаточно эмоциональном, мало аргументированном, но, может быть, и верном представлении о целях работы с персоналом.

Открытая кадровая политика характеризуется прозрачностью организации для потенциальных сотрудников на любом уровне, то есть организация готова принять сотрудника на любую должность в организации, если он обладает достаточной квалификацией для нее, но без учета опыта работы в этой или родственными ей организациях. Такого типа кадровая политика может быть адекватна для новых организаций, ведущих

---

<sup>13</sup> Калмыкова, О.Ю. Кадровая политика организации. Самара, 2015. С. 28.

агрессивную политику завоевания рынка, ориентированных на быстрый рост и стремительный выход на передовые позиции в своей отрасли.

Закрытая кадровая политика ей свойственна ориентация на включение нового персонала, начиная только с низшей ступени «должностной» лестницы. Здесь замещение происходит только из числа сотрудников компании. Такая политика характерна для компаний, ориентированных на создание определенной корпоративной атмосферы, формирование особого духа причастности, а также, возможно, работающих в условиях дефицита кадровых ресурсов. Главным рычагом проведения в жизнь кадровой политики являются административные полномочия руководителей, используемые ими в отношениях с подчиненными.

Таким образом, кадровая политика - это генеральное направление кадровой работы, совокупность принципов, методов, форм, организационного механизма по выработке целей и задач, направленных на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала, на создание квалифицированного и высокопроизводительного сплоченного коллектива, способного своевременно реагировать на постоянно меняющиеся требования рынка с учетом стратегии развития организации. Главным объектом является персонал. И кадровая политика имеет достаточно много видов, а именно она бывает активной, пассивной, открытой, закрытой, реактивная, превентивная, рациональная, авантюристическая.

Составными элементами кадровой политики являются политика занятости, политика вознаграждения, политика в области социально-трудовых отношений, политика развития персонала.

Кадровая политика разрабатывается с учетом внутренних ресурсов, традиций организации и факторов внешней средой. Кадровая политика является частью политики организации и должна полностью соответствовать концепции ее развития. Формирование кадровой политики можно разбить на этапы.<sup>1</sup>

На первом этапе осуществляется формирование целей и задач кадровой политики. Нормирование и программирование - согласование принципов и целей работы с персоналом с принципами и целями организации, разработка программ, путей достижения целей кадровой работы, установленных на первом

---

<sup>1</sup>Кибанов, А.Я Управление персоналом организации. М., 2018. С. 28.



этапе. Цели и задачи кадровой политики определяются исходя из основных положений нормативно-правовых документов, из совокупности целей и задач по обеспечению эффективного функционирования организации и входящих в нее подразделений. Основной целью кадровой политики является полное использование квалификационного потенциала персонала. Эта цель достижима посредством предоставления каждому работы в соответствии с его способностями и квалификацией.

На втором этапе проводится мониторинг персонала - разрабатываются процедуры диагностики и прогнозирования кадровой ситуации. Этот этап состоит из трех блоков:<sup>1</sup>

1. качественные требования к работникам, которые определяются исходя из описания рабочего места и требований к претенденту на должность;
2. количественные требования, которые связаны с определением потребности в персонале по должностям, квалификационным характеристикам и т.п.;
3. основные принципы кадровой политики по наиболее важным направлениям: подбору и расстановке персонала, формированию и подготовке резерва на должности, оценке степени развития персонала, оплате труда, использованию кадрового потенциала и т.п.

На третьем этапе определяется выбор основных форм и методов управления персоналом, разрабатывается инструментарий кадрового планирования.

На четвертом этапе разрабатывается план кадровых мероприятий, определяются сроки и ответственные исполнители этих мероприятий.

На разработку и состояние кадровой политики организации влияют внутренние и внешние факторы.

Внутренние факторы - это цели и структура организации, морально-психологический климат в коллективе.

Внешние факторы - это трудовое законодательство, перспективы развития рынка труда, взаимоотношения с профсоюзом и др. С учетом этих факторов кадровая политика организации развивается в рамках ограничений, установленных внешним воздействием на организацию, и определяется состоянием внутренних факторов.

---

<sup>1</sup> Кибанов, А.Я указ. соч. М., 2018. С. 28.

Формирование кадровой политики организации очень сложный процесс. Он состоит из 4 этапов: формирование целей и задач кадровой политики, разрабатываются процедуры диагностики и прогнозирования кадровой ситуации, выбор основных форм и методов управления персоналом, разработка планов кадровых мероприятий. На разработку и состояние кадровой политики организации влияют внутренние и внешние факторы, которые не остаются без внимания.

#### *Литература:*

1. Гильдингерш, М.Г. Теория и практика кадровой политики государства и организации: учебное пособие [Текст] / М. Г. Гильдингерш. - СПб., 2015. - 119 с.
2. Калмыкова, О.Ю. Кадровая политика организации: учебное пособие [Текст] / О. Ю. Калмыкова, Н. В. Соловова. - Самара: Самарский ун-т, 2015. - 69 с.
3. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации: учебное пособие [Текст] / А. Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. - 2-е изд., стер. - М.: КНОРУС, 2016. - 360 с.
4. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: учебник [Текст] / под ред. А.Я. Кибанова. - 4-е изд., доп. и перераб. - М.: ИНФРА-М, 2018. - 695 с.
5. Основы управления персоналом: Учебное пособие / А.П. Егоршин. 4-е изд., перераб. и доп. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. 352 с.
6. Роздольская, И.В. Теория и практика кадровой политики государства и организации: учебное пособие [Текст] / И. В. Роздольская, Л. Г. Гребеник. - Белгород, 2018. - 368 с.

**Астахов Ю.В., Синько И.А.**

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

## **ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ**

**Аннотация.** Вводимые в настоящее время формы и методы управления, организационные структуры, направленные на стимулирование предприимчивости и развитие рыночных отношений предприятий, часто недостаточно эффективны и не достигают поставленных целей. Одной из основных причин этого является слабая обеспеченность проводимых реформ необходимыми кадрами. Решению этой проблемы должна помочь четко разработанная кадровая политика организации.

Современный этап развития экономики России характеризуется возрастающей ролью человеческого фактора. В настоящее время ни у кого не вызывает сомнения, что самым важным ресурсом любой организации являются её сотрудники<sup>14</sup>.

В основе кадровой политики лежат принципы демократии управления; знания отдельных людей и их потребностей; справедливости; соблюдения равенства и последовательность.

Сутью кадровой политики является такая работа с персоналом, которая соответствует концепции развития организации, т.е. кадровая политика – составная часть стратегически ориентированной политики организации.

Целью кадровой политики предприятия является – создание баланса процесса сохранения и развития персонала организации в соответствии с целями предприятия и учетом профессиональных потребностей сотрудников в строгом соответствии с нормативно–правовой и законодательной базы РФ.

Иными словами, кадровая политика становится мощным стратегическим инструментом системы управления персоналом организации.

Кадровая политика – один из важнейших инструментов активного воздействия на все процессы, происходящие в коллективе, в том числе и на развитие экономики страны, так как решение многих хозяйственных вопросов, во многом зависит от

---

<sup>14</sup>Виноходова А.Ф. Кадровая политика и система управления предприятием в условиях кризиса, М.: 2015. – С. 76–81

правильности использования кадров. Работа с кадрами относится к ключевым моментам деятельности любого предприятия как элемента экономики государства.

Механизм реализации кадровой политики есть не что иное, как нормированная система организационных мер, затрагивающая как социальные, так и организационно–административные стороны жизнедеятельности организации с целью предотвращения кадровых проблем и удовлетворения потребностей организации в персонале.

Кадровая политика имеет главную цель – обеспечение на сегодняшний момент и в будущем каждого рабочего места персоналом надлежащей квалификации, формирование и оптимальное использование кадров для достижения целей предприятия.

Безусловно, главной ее целью является формирование и оптимальное использование кадров для достижения целей предприятия. Проблема заключается в том, чтобы обеспечить эффективный кадровый процесс, который будет способствовать устойчивому развитию экономики, политической жизни и социальной сферы организации.

Типы кадровой политики предприятия

Для эффективного развития предприятия, одной из важных задач, является подбор и формирование квалифицированного и работоспособного кадрового состава.

Необходимую положительную репутацию предприятия на рынке создают квалифицированные кадры, путем привлечения клиентов безупречным обслуживанием и сервисом качественной продукции. Подбором и распределением кадров на предприятии должен заниматься отдел кадров совместно с руководителями подразделений, для которых подбираются работники.

В настоящее время выделяют два типа кадровой политики: открытая и закрытая.

Открытая кадровая политика – это политика с применением агрессивных методов завоевания рынка. Жесткая конкурентная борьба, стремительный рост и быстрое развитие.

Открытая кадровая политика ориентирует процессы подбора, отбора и найма персонала на внешний рынок труда. Здесь замещение вакантных должностей происходит на конкурсной основе с приглашением в нем участвовать всех тех, кто по своим профессиональным и личностным характеристикам соответствует заявляемым требованиям.

В качестве недостатка такого подхода к подбору, отбору, найму персонала следует назвать отрицательное его влияние на систему нематериальной мотивации в организации. В этом случае, работник, который ориентирован на карьеру, может оказаться в менее выгодном положении по сравнению с кандидатом из внешней среды, что скажется на его стремлении качественно выполнять свой функционал.

Особенности открытой кадровой политики представлены в таблице 1.

Таблица 1

**Особенности открытой кадровой политики**

№	Кадровый этап	Кадровые особенности
1	Набор персонала	Сопровождается как правило высокой конкурентностью на рынке труда
2	Адаптация	Возможность быстрой адаптации в коллективе, участие в конкурентной борьбе, мнение сотрудников приветствуется
3		Проводится в специализированных предприятиях, обучение персонала является важным инструментом в конкурентной борьбе
4	Продвижение по службе	Возможность карьерного роста не значительна, возможна текучка и кадровый застой
5	Стимулирование труда и мотивация	Предпочтение отдается внешней мотивации

Закрытая кадровая политика – это тип кадровой политики, имеющий время для разработки долгосрочных кадровых целей, направленных на создание и укрепление корпоративной культуры, сплоченность и мотивирование сотрудников на достижение поставленных целей организации.

Закрытая кадровая политика предполагает ориентацию при замещении вакантных должностей на внутренний рынок труда, т.е. из числа сотрудников организации. В этом случае комплектование новыми кадрами возможно только на низшие должности, при этом приоритет будет отдаваться молодежи. Основным недостатком такого подхода к подбору, отбору и найму персонала является «закостеневание» организационных отношений, отсутствие притока свежих идей и сил, поскольку нахождение на нижних должностях не позволяет участвовать в управлении организации, а впоследствии уже наступает привычка работать так, как требует система.

Таблица 2

### Особенности закрытой кадровой политики

№	Кадровый этап	Особенности этапа
1	Набор персонала	Присущ кадровый дефицит, кадровый приток отсутствует
2	Адаптация	Адаптационный период эффективен за счет наставнических методов и большой сплоченностью коллектива, и традиционных методов управления
3	Обучение и развитие	Обучение проводится внутри предприятия, часто с помощью сторонних специалистов, проведение тренингов, что способствует формированию сплоченности коллектива

4	Продвижение по службе	Часто карьера сотрудника сопровождается планом развития кадров, предпочтение при выборе на должность вышестоящего кадра отдается собственным сотрудникам
5	Стимулирование труда и мотивация	Мотивированию персонала придается особое внимание, в учет принимаются потребности работников и их условия труда

Поскольку помимо плюсов и у открытой, и у закрытой кадровых политик есть свои недостатки, то, как правило, в реальной деятельности происходит их смешение. В его результате образуется смешанная кадровая политика, которая предполагает, что организация одновременно является и открытой для потенциальных работников из внешней среды, но при этом балансирует вокруг внутренней занятости и мотивации персонала через карьерные устремления. Такая кадровая политика – это совокупность разных подходов и технологии к организации подбора, отбора и найма персонала.

Кадровая политика любой организации формируется, исходя из целей компании, ее генеральной стратегии. Под эффективностью кадровой политики следует понимать отношение полученного результата к затратам для его достижения.

Выделяют следующие этапы в проектировании кадровой политики:<sup>15</sup>

Разработка норм.

Разработка программ.

Мониторинг за деятельностью персонала.

Кадровая политика и её принципы формирования должна происходить в следующей последовательности:

- 1) Подготовка основных принципов кадровой политики;
- 2) Разработка приоритетных целей кадровой политики;
- 3) Изучение потребности в персонале;
- 4) Формирование кадрового состава;

---

<sup>15</sup>Гордеева А.Г. Кадровая политика как стратегия управления персоналом, Саратов, 2015. – С. 29–31

- 5) Подготовка кадрового резерва;
- 6) Изучение кадровой информации, налаживание каналов получения информации;
- 7) Проведение контроля и поддержки кадровой составляющей организации;
- 8) Разработка системы распределения средств на развитие кадрового потенциала;
- 9) Разработка эффективной системы стимулирования труда в организации;
- 10) Проведение анализа соответствия кадровой политики предприятия и его стратегическим целям;
- 11) Выявление проблем в кадровой работе, разработка предложений по оптимизации кадровой сферы предприятия.

Таким образом, кадровая политика является фундаментом кадровой работы предприятия и определения кадровой стратегии организации.

Важно рассмотреть, каким образом может формироваться кадровая политика организации в зависимости от структуры отношений. Традиционно, кадровая политика определяет сущность и содержание функций управления персоналом, таких как: привлечение отбор, адаптация, обучение, мотивация, оценка человеческих ресурсов. Сравнительный анализ функций в кадровом и ресурсном подходах представлен ниже в таблице 3.

Таблица 3

**Функции управления кадровыми ресурсами на предприятии**

Функции	Кадровый подход	Ресурсный подход
Привлечение и отбор сотрудников	Заполнение вакантной позиции. Насколько кандидат соответствует	Создание стоимости бизнеса. Сколько ключевых факторов успеха повысит кандидат в организации?
Адаптация	Адаптация к должности. Главное – должность.	Адаптация к организационной культуре. Главное – адаптация ко всем процессам



Обучение	Формирование должностных навыков	Формирование профессиональной компетентности = личные качества + знания, умения, навыки + мотивация к деятельности. Большая часть обучения направлена на стратегические цели.
Мотивация	Цель – компенсация затрат в соответствии с вкладом. Больше экономических стимулов. Лояльность на уровне нормативов.	Цель – формирование приверженности. Лояльность на уровне убеждений. Ценностные ориентации.
Управление карьерой	Внутренние источники набора – простое продвижение по службе. Достижение поставленных целей.	Достижение целей. Минимизация профессионального выгорания. Управление развитием
Оценка	Проверка знаний, навыков	Оценка вклада в развитие организации. На сколько увеличилась стоимость бизнеса?
Высвобождение	Сокращение мест.	Снижение стоимости бизнеса в результате несоответствия кандидата

Кадровая политика является неотъемлемой составной частью стратегически ориентированной политики любой организации. Она определяет сущность и содержание функций управления персоналом, а именно: привлечение отбор, адаптация, обучение, мотивация, оценка человеческих ресурсов.

Обеспечение эффективного кадрового процесса, будет способствовать устойчивому развитию экономики, политической жизни и социальной сферы любой организации.

### *Литература:*

- 1) Агафонова, М.С. Межвозрастные различия в кадровой политике фирмы: монография [Текст] / М.С. Агафонова, А.В. Купцова. М.: Современные наукоемкие технологии, 2016. – 136 с.
- 2) Алексеев, О.А. Разработка документа, отражающего кадровую политику предприятия: монография [Текст] / О.А. Алексеев. – М.: НИЦ Социосфера, 2016. – 260 с.
- 3) Алексеева, Я.П. Управление кадровой политикой как актуальный вопрос развития организаций: монография [Текст] / Я.П. Алексеева, П.В. Харитонова. – Нижний Новгород: Нижегородский филиал МИИТ, 2017. – 151 с.
- 4) Баканов, М.В. Кадровая политика в предпринимательских организациях страны: монография [Текст] / М.В. Баканов, А.Ю. Титлов. 2016. – 400 с.
- 5) Бартенев, С.А. Инновационный подход к кадровой политике компании: монография [Текст] / С.А. Бартенев, В.А. Буренин, А.К. Марков, В.П. Медведев. – М.: Российский внешнеэкономический вестник, 2018. – 115 с.
- 6) Беленькая, Е.В. Влияние трудового законодательства на кадровую политику предприятий: монография [Текст] / Е.В. Беленькая. - 2017. – 84 с.
- 7) Ветрова, В.А. Кадровая политика как фактор конкурентоспособности предприятия: [Текст] / В.А. Ветрова, Е.А. Пономарева. – М.: 2016. – 690 с.
- 8) Выродова, Ю.В. Кадровая политика как элемент системы управления трудовыми ресурсами предприятия: [Текст] / Ю.В. Выродова. – М.: Институт управления, бизнеса и права, 2019. – 234 с.
- 9) Гордеева, А.Г. Кадровая политика как стратегия управления персоналом: [Текст]/ А.Г. Гореева. – Саратов: ЮНИТИ. - 2016. – 310 с.
- 10) Гуруева, С.Д. Кадровая политика как условие перехода России на инновационный путь развития: [Текст] / С.Д. Гуруева, Т.Г. Романова. – Сибирь: Восточно– Сибирский государственный университет технологий и управления. - 2017. – 200 с.

11) Данкова, Ж.Ю. Проектное управление региональной кадровой политикой: [Текст] / Ж.Ю. Данкова, Ю.Н. Малека. – М.: ЮНИТИ. – 2018. – 380 с.

**УДК 35.08**

**Астахов Ю.В.**

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

**Надуткина И.Э., Сергеева А.В**

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

### **РОЛЬ СТРАТЕГИИ**

## **СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ**

В современных условиях XXI века в новой России управление кадровым потенциалом на различных уровнях федеральном, региональном и муниципальном приобретает, во-первых, жизненно важное значение в вопросах дальнейшего повышения эффективности стратегического социально-экономического развития и управления (менеджмента) территориями. Во-вторых, становится новой парадигмой развития цивилизованных рыночных отношений, и в-третьих, фактически изменяет вектор дальнейшего совершенствования кадровой политики, который принимает современный характер при одном важнейшем условии, что формирование ее (кадровой политики) будет иметь позитивную тенденцию развития не только сверху (т.е. с федерального, регионального уровней), но и снизу, т.е. с муниципального уровня [1, с.104]. Все это убедительно свидетельствует о роли и значении кадрового потенциала муниципальных образований в выработке общей концепции управления кадрами, направленную на реализацию принятой и актуализированной стратегии устойчивого социально-экономического развития территорий до 2025 года.

Начало всех инновационных перемен в кадровом процессе по нашему мнению - ключевое звено, это муниципальный уровень. В этой связи, не исключено и то, что федеральный центр на основе своей инновационной кадровой политики может инициировать

развитие муниципальных образований, мобилизовать все имеющиеся на территориях ресурсы, и в основном кадровые.

В этих условиях, когда осуществляется становление и развитие новой кадровой политики государства российского, переходными мерами ее изменения в лучшую сторону должна стать комплексная, целенаправленная выработанная концепция работы с кадровым корпусом в органах местного самоуправления. Центр может и должен инициировать изменения в кадровом корпусе на местах при активном участии институтов гражданского общества, общероссийского «Народного фронта – за Россию», политических партий, которые в современных условиях фактически становятся субъектами управления всех происходящих процессов, в том числе и кадровых [2, с.39].

Мы считаем, что кадровый потенциал в этой связи рассматривается в широком аспекте, как социальный ресурс муниципального образования (городского округа, муниципального района, городского и сельского поселения).

Абсолютизация кадровой политики (кадровой работы) в системе государственной службы, отрыв ее от изучения совокупного социального ресурса муниципальных образований региона, и что, по сути, является распространённым явлением в литературном изложении данной проблемы отечественными учеными и практиками, значительно обедняет кадровую политику, сужает ее за счёт исключения из анализа трудовых ресурсов территории. Кадровая политика, по сути отражает закономерности развития процессов, их зависимость от характера и уровня общественно-политического и экономического строя [3, с.17].

В результате кадровая политика, построенная на таких принципах и подходах, как известно, уже привела общество к разрушению, стагнации, выдвинув в постсоветский период (последнее десятилетие XX века управленческие кадры, не состоящих в кадровом резерве и неспособных отвечать на вызовы времени. Отсутствие выверенной, стройной научно обоснованной современной кадровой политики на всех уровнях управления одна из главных причин тех негативных тенденций и явлений, которые имели место в развитии рыночных преобразований в новой России в прошлом веке.

Публикаций российских ученых и практиков по актуальным проблемам кадрового потенциала современного общества, вопросам государственной, региональной и муниципальной кадровой политике, как известно много, вместе с тем это не

свидетельствует об их практической отдаче, да и само понятие «кадровой политики», «концепция кадровой политики» в области муниципального управления нуждается в совершенствовании и модернизации.

В этой связи нельзя забывать, что наше современное общество и состоит из местных сообществ (муниципальных образований), которые являются первичными формами его социальной организации экономической, социально-политической, духовной, поселенческой. Именно на этом низовом уровне и не на пирамиде законодательной, представительной и исполнительно-распорядительной власти, начинаются все жизненно важные процессы: происходит социализация личности, закладываются основы ее убеждений и гражданственности, патриотизма, профессиональных и нравственных качеств, словом происходит развитие и капитализация человеческого потенциала. Поэтому как мы полагаем, важно понять местное сообщество и рассматривать его как целостное явление, следовательно, как полнокровный объект и субъект российской общенациональной кадровой политики.

Известно, что одна из функций местного сообщества является социализация личности. И если все институты местного сообщества (семья, детский сад, школа, ВУЗ, сельский ДК, библиотека, спортзал, коллектив предприятия или организации различной организационно-правовой формы собственности, общественный сектор, уполномоченный полиции, церковь) реализуют общественные требования к образованию и воспитанию личности то именно здесь и закладываются основы полнокровного и креативного кадрового потенциала всего общества. Поэтому, мы полагаем, что при формировании современной кадровой политики весьма важно учитывать демографические характеристики образа жизни, в том числе национальные, культурные, исторические особенности, традиции и уклад жизни населения, которое проживает на конкретной территории. Большое значение в данном аспекте имеют географические, административные, экономические и информационные границы местного сообщества. Так, к примеру, в одних поселениях, районах специалитеты с высшим профессиональным образованием с удовольствием селятся на постоянное место жительства (ПМЖ), устраиваются работать, а из других, наоборот, уезжают в города, за границу, тем самым уменьшая кадровый человеческий потенциал местного сообщества.

По мнению ряда ученых социологов и экономистов, изучающих данные демографические проблемы – причин тому много. Но одна из главных составляющих состоит в том, что все еще не определена модель наиболее социально-эффективной и конкурентоспособной стратегии социально-экономического развития территории, которая бы максимально полно и комплексно использовала все имеющиеся ресурсы. В этом контексте мы солидарны с профессором В.И. Патрушевым о том, что положение местного общества в современных условиях XXI века в новой инновационной системе межрегиональных социально-экономических связей, привлечения инвестиций, информационных потоков и социальных коммуникаций различной мере определяют кадровый потенциал.

Общеизвестно, что все городские округа и территории новой России имеют свою траекторию стратегии социально-экономического развития, при этом рельефно занимают свою «нишу» в межрегиональных и трансрегиональных связях и обмене, и в конечном итоге имеют свой инвестиционный климат и профиль. Идентифицировать эти особенности, выбрать наиболее приемлемую и оптимальную, с точки зрения ресурсов и интересов сообщества, стратегию социально-экономического развития в сочетании с региональными стратегиями - таковы основополагающие задачи муниципальной кадровой политики. Однако эти задачи для реализации на муниципальном уровне сложны и неоднозначны, ибо территориально устройство весьма ассиметрично, производительные силы размещены, как правило, неравномерно социальная среда очень неоднородна, да и численность населения городов и районов различная [4].

Различен и уровень стратегического социально-экономического развития местных сообществ относительно благополучия, среднего уровня развития, дотационные и депрессивные. К примеру, по показателю прибыльности (убыточности) предприятий различной организационно-правовой формы собственности местные сообщества отличаются в десятки раз. А социальное пространство ассиметрично не только по критериям уровням социально-экономического развития, но и по другим факторам и критериям: природоресурсным, конфессиональным и социальным.

Например, по этническому и конфессиональному факторам выделяют районы, как с рассеянным, так и компактным проживанием этносов, районы, являющиеся активными

контактными зонами, ставшие естественными центрами миграционных потоков.

По демографическому фактору выделяют территории с явно выраженной и устойчивой тенденцией депопуляции населения.

Асимметричность промышленно-транспортного освоения местных ресурсов, неравномерность развития городов и районов определяют соответствующую неравномерность в размещении населения, порождают пространственную диспропорцию в степени урбанизации и обеспеченности населения услугами современной социальной инфраструктуры.

Отсюда возрастает роль и значение кадровой политики, которая согласуется с позицией А.И. Турчинова в том, что кадровая политика «...призвана обеспечить: регулирование процессов формирования и востребованности кадрового потенциала страны; защиту граждан, общества и государства от непрофессионализма, кумовства, протекционизма, коррупционных схем [5, с.23].

Вместе с тем, мы полагаем, что муниципальная кадровая политика, прежде всего, должна касаться жизнедеятельности людей их жизнеобеспечения. Она должна затрагивать как ОМС, так и все сферы жизнедеятельности местного сообществами экономику, социальную среду, культуру, спорт, молодежную политику и управления.

Итак, исходя из вышеизложенного, необходимо отметить, что муниципальная кадровая политика на современном этапе XXI века по существу является главным инструментом продуктивного использования конкретных ресурсов той или иной территории. Она в полной мере должна учитывать то, что факторы местоположения, которые раньше привязывали экономическую деятельность к определенной территории, в настоящее время утрачивают свою роль ввиду дальнейшего развития электронных систем связи и социальных сетей. Города, другие муниципальные образования, все более активно включающиеся в межрегиональные и национальные связи и коммуникации, маркетинговые сети, инвестиционные потоки, имеет сегодня бесспорное преимущество перед другими территориями.

*Литература:*

1. Астахов Ю.В. Кадровое обеспечение устойчивого развития муниципальных образований в первом и втором десятилетиях XXI века: Монография / Ю.В. Астахов. - Белгород: ООО «Эпицентр». 2005. - с. 104.
2. Астахов Ю.В., Патрушев В.И., Муниципальная кадровая политика: теория, методология, технология. : Монография / Ю.В. Астахов, В.И. Патрушев. - Белгород - Москва: Бел. обл. тип. 2014. - с. 39.
3. Государственная кадровая политика: концептуальные основы, приоритеты, технологии реализации. - М., 1996. С. - 17.
4. См. Патрушев В.И. Основы общей теории социальных технологий. : -М. Изд-во ИКАФ. 2008.
5. Турчинов А.И. Человеческий капитал как фактор кадровой безопасности государства и общества. Научно-практический семинар «Человеческий капитал» № 9 (45) 212. - с. 23.

**Астахов Ю.В., Безлепкина А.Г.**

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

### **ВЫРАБОТКА И ПРИНЯТИЕ КАДРОВЫХ РЕШЕНИЙ**

Принятие решений – основная часть работы менеджеров любого звена любого предприятия. Поэтому понимание всех тонкостей процесса принятия решений в различных условиях, знание и применение различных методов и моделей принятия решений играет значительную роль в повышении эффективности работы управленческого персонала.

Управленческое кадровое решение — это акт целенаправленного воздействия на персонал, который основывается на анализе достоверных персональных данных, характеризующих конкретную кадровую проблему, определяет цель и содержит программу ее достижения.

Кадровое решение принимается руководителем в пределах предоставленных ему прав, с учетом действующего законодательства Российской Федерации. В этой связи выделяются различные роли руководителя, принимающего кадровое решение, — как предпринимателя, как специалиста в работе организации и как специалиста по достижению соглашений в коллективе.

Как правило, принятие кадровых решений характеризуется: — сознательной и целенаправленной деятельностью



руководителя;

— поведением, основанным на факторах и ценностях организации;

— взаимодействием членов организации;

— выбором альтернатив кадрового решения;<sup>16</sup>

Анализ работы с персоналом показал, что еще недостаточно изучены проблемы, связанные с принятием кадровых решений.

Четкий порядок, высокий уровень согласованности различных структур требуют не только единого подхода к выработке кадрового решения, но и строгого соблюдения как нормативных документов, так и этики управления в целом. При этом кадровое решение, в отличие от рекомендаций, является обязательным для выполнения. Одновременно возрастает и ответственность каждого руководителя за полное и качественное выполнение принятого кадрового решения.<sup>17</sup>

В зависимости от возникших кадровых проблем в конкретной организации применяется тот или иной принцип принятия решений. Оперативные решения часто принимаются единолично, а стратегические — с использованием принципа консенсуса или экспертов. Есть практика принятия кадровых решений с учетом формирования профессиональных управленческих команд. Интересным представляется подход, когда предлагаются методы более эффективной подготовки кадрового решения, включая «мозговую атаку», экспертные оценки, методы фантазии, метод аналогии и др.

В практике принятия кадровых решений применяются также методы количественного выбора решений: аналитические, вероятностно–статистические, проблемные и др. Кроме того, используются и человеко–машинные методы: экспертные, интеллектуальные, диалоговые системы и др.

Процесс принятия кадровых решений можно рассматривать как типовую задачу, имеющую четкий алгоритм. Алгоритм практически любой кадровой задачи по принятию решений, как правило, записывается строго математически.

Задача принятия кадрового решения возлагается на лицо, принимающее решение (ЛПР), которое несет ответственность за

---

<sup>16</sup>Орлов А.И. Принятие решений. Теория и методы разработки кадровых решений: учеб пособие/ А.И. Орлов. – М.: Март, 2018.- 495с.

<sup>17</sup>Карданская Н.Л. Основы принятия кадровых решений: учеб.пособие/ Н.Л. Карданская. – М.: Русская Деловая Литература, 2019. – 117с.

него и его возможные последствия. В помощь ему привлекаются эксперты—специалисты по решаемой кадровой задаче, которые помогают:

— описать качественно и количественно проблемную кадровую ситуацию;

— определить время и ресурсы для принятия кадровых решений; построить множество важнейших кадровых ситуаций;

— сформулировать множество целей и множество возможных кадровых решений;

— высказать свои предложения по кадровым ситуациям, решениям и целям;

— предложить возможные критерии оптимального выбора кадровых решений.<sup>18</sup>

В организации принятия кадровых решений значительное внимание уделяется применению методов социологического исследования, которые включают опрос, анкетирование, интервьюирование, социологические наблюдения, анализ документов, точечное (разовое) исследование и др.

Наиболее приемлемые методы принятия кадровых решений — это методы экспертных оценок, социологических исследований, системного анализа и ряд других как наиболее простые и достаточно прочно укоренившиеся в практике.

К настоящему времени накоплено достаточно много методов выработки и принятия кадровых решений, среди которых можно выделить методы групповых дискуссий. Исследования психологов доказали эффективность использования групповой дискуссии при принятии кадровых решений.

Во многих организациях существует необходимость использования групповой дискуссии при принятии решений, поскольку кадровые решения, принятые непосредственно руководителем, зачастую бывают неоптимальными из-за плохой изученности руководителем кадровой ситуации (проблемы), недостатка информированности и др.

Групповая дискуссия позволяет ее участникам чувствовать себя включенными в процесс принятия кадровых решений. Дискуссия позволяет сопоставить противоположные позиции и тем

---

<sup>18</sup>Юкаева В.С. *Управленческие решения: учеб.пособие/ В.С. Юкаева.* – 4-е изд. – М.: Дашков и Ко, 2019. – 322с.

самым помочь ее участникам увидеть разные грани кадровой проблемы. Если кадровое решение инициировано группой специалистов и поддержано присутствующими, то его значение возрастает, и оно превращается в групповую норму.

Существуют различные формы групповых дискуссий: совещание, «мозговая атака», «круглый стол», «метод 635», «метод синектики» и др.

Одной из эффективных форм групповой дискуссии является «мозговая атака». Количество и качество альтернативных идей возрастает, когда начальная генерация их отделена от окончательной формулировки. Дискуссия в случае применения «мозговой атаки» проходит в два этапа:

— на первом этапе действуют «генераторы идей», задача которых — выдвинуть как можно больше предложений, пусть даже самых фантастических и на первый взгляд неприемлемых;

— на втором этапе инициатива переходит к «критикам», чья роль состоит в анализе высказанных идей, выборе «рациональных зерен» и принятии на их основе нового решения либо в определении наилучшей альтернативы.

Такой подход к дискуссии плодотворен. Он позволяет создать творческую атмосферу, избежать критического разбора вариантов решения кадровой проблемы и преодолеть скованность, вызванную возможной негативной реакцией участников дискуссии.<sup>19</sup>

Для принятия особо важного кадрового решения используется японский метод «ринги». Термин «ринги» трактуется как «получение согласия на решение кадровой проблемы путем опроса без созыва заседания». Процедура «ринги» состоит из пяти этапов:

1) выдвижение общих соображений (руководителем организации вместе с руководителем структурного подразделения и с привлеченными специалистами) о кадровой проблеме, по которой должно быть принято решение (например, нанимать ли работника, обладающего значительными амбициями);

2) передача проблем вниз, где организуется конкретная работа с персоналом;

3) «отсечение корней», т.е. ослабление разногласий,

---

<sup>19</sup>Балдин К.В. Управленческие решения/ К.В. Балдин. – М.: Дашков и Ко, 2017. – 223с.

отбрасывание противоположных точек зрения. Принятие кадрового решения предваряется обсуждением появившейся проблемы всеми заинтересованными лицами и выработкой согласованного подхода к ее решению;

4) проведение целенаправленных совещаний (на которых обсуждается конкретный путь решения кадровой проблемы);

5) доработка документа (эта стадия называется «ринги» — визирование кадрового решения его исполнителями — каждый должен поставить свою подпись), утверждение документа руководством.<sup>20</sup>

Процедуру «ринги» относят к разряду управленческой философии, исповедующей предусмотрительность, осторожность, коллективную ответственность. И хотя сами японцы часто критикуют этот метод за его чрезмерную громоздкость, за то, что использование процедуры «ринги» часто перегружает каналы информации, об отказе от него нет и речи.

Таким образом, в процессе управления персоналом организации значительное внимание уделяется проблемам подготовки, принятия и реализации кадровых решений. Это обусловлено тем, что для руководителей любого иерархического уровня принятие кадровых решений является основной задачей, которую они обязаны решать в процессе своей управленческой деятельности. Знание методов, технологий и средств решения кадровых задач является необходимым элементом квалификации руководителей.

При этом важно четко выявлять сущность и содержание кадровых решений, качественно определять требования, предъявляемые к разработке и принятию указанных решений, владеть процессом организации принятия кадровых решений.

### **Список источников и литературы**

1. Балдин К.В. Управленческие решения/ К.В. Балдин. – М.: Дашков и Ко, 2017. – 223с. Данакин Н.С., Шеденков С.А. Технология принятия управленческого решения. Белгород, 2016.

2. Карданская Н.Л. Основы принятия кадровых решений: учеб. пособие/ Н.Л. Карданская. – М.: Русская Деловая Литература, 2019. – 117с.

---

<sup>20</sup>Лукичева Л.И. Управленческие решения/ Л.И. Лукичева. – М.: Омега, 2019. – 248с.

3. Орлов А.И. Принятие решений. Теория и методы разработки кадровых решений: учеб пособие/ А.И. Орлов. – М.: Март, 2018.- 495с.

4. Лукичева Л.И. Управленческие решения/ Л.И. Лукичева. – М.: Омега, 2019. – 248с.

5. Юкаева В.С. Управленческие решения: учеб.пособие/ В.С. Юкаева. – 4-е изд. – М.: Дашков и Ко, 2019. – 322с.

**Астахов Ю.В., Безлепкина А.Г.**

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

### **ТЕОРИТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РАЗРАБОТКИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ**

Управленческое решение представляет собой закономерный результат деятельности руководителя и реализуется в форме директивного целенаправленного воздействия на объект управления.

Управленческое решение — акт целенаправленного изменения ситуации, разрешения проблемы, вариант воздействия на систему и процессы, происходящие в ней. Управленческие решения предполагают действия руководства, ведущие к разрешению противоречия и изменению ситуации. Любое решение основывается на анализе данных, характеризующих ситуацию, определении целей и задач, и содержит программу, алгоритм действий по реализации мероприятий. Управленческие решения — это собственно основной результат деятельности руководителей на любом уровне иерархической лестницы.<sup>21</sup>

В практике организаций ежедневно принимается огромное множество решений. Произошла поломка офисного оборудования. Начальник отдела принимает решение о ремонте. Выросла текучесть персонала. Начальник отдела развития персонала принимает решение внедрить новую систему поддержки работников, включающую социальный пакет и гибкую систему премирования. Появился новый конкурент и руководитель маркетинговой службы вынужден скорректировать ценовую

---

<sup>21</sup>Балдин К.В. «Управленческие решения», М.: «Дашков и К», 2017. — 216 с.

политику. Таких примеров можно привести множество. В теории управления выделяют несколько типов решений.<sup>22</sup>

1) Типология по степени участия руководителей разного уровня и специалистов:

коллегиальные (экспертные и по согласованию);

коллективные (демократические);

индивидуальные (единоличные).

Коллегиальное решение — это решение, принятое группой руководителей и специалистов.

Такие решения обычно принимаются на деловых совещаниях и во время работы комиссий ведущими руководителями и специалистами. На таких совещаниях уже существует известный баланс сил, что значительно влияет на результат управления, решение. Так, расстановка сил может быть такова, что приоритет принятия решения может иметь один или два руководителя, хотя формально решение принимается коллегиально. Это недостаток коллегиальных решений. Поэтому руководители обращаются к экспертам, которые могут помочь им в принятии важных решений. Подобные решения принимаются в том случае, если привлекается группа специалистов: внешние аудиторы или сотрудники штабных служб организации. Например, для решения спорного вопроса, руководитель может привлечь юридическую службу, а для разработки стратегического плана воспользоваться услугами группы аналитиков. Может быть сформирована экспертная комиссия с привлечением внешних экспертов в области качества или финансового аудита.

Коллективные (демократические) решения — это решения, принятые большинством сотрудников организации, совместно трудовым коллективом или малой группой. В отличие от коллегиальных, демократические решения являются ярким выражением воли большинства членов трудового коллектива, малого или большого. Такие решения принимаются в ходе тайного голосования, использования методов экспертных оценок, например, номинальной групповой техники, японских методик «ринги». Использование подобных методов возможно при высоком уровне мотивации персонала, использовании демократического

---

<sup>22</sup>Ансофф И. Стратегическое управление. - М.: Экономика, 2015. — 543 с.

стиля руководства, развитости и прозрачности корпоративной культуры.

Индивидуальные управленческие решения — это решения, которые принимаются руководителем единолично. В организациях малого бизнеса небольшое число уровней управления, высокая степень риска потери конкурентного статуса. Руководит такой организацией предприниматель, который несет всю ответственность за дальнейшее ее функционирование в нестабильных рыночных условиях. Предприниматель опасается делегировать полномочия по финансовым и другим значимым вопросам своим подчиненным и принимает решения единолично. Положительным моментом индивидуального решения является его творческий, неординарный характер.

2) Типология по уровням планирования и времени реализации мероприятий:

- стратегические
- тактические

Стратегические управленческие решения — это решения, которые принимаются на высшем уровне управления на долгосрочную перспективу развития организации. За такими решениями следует разработка стратегического плана производственной программы организации. Стратегические управленческие решения принимаются на уровне директоров, вице-президентов компании, зам. директоров, руководителей производственных подразделений и цехов. В малом бизнесе вся ответственность за принятие стратегических решений сосредотачивается в руках руководителя и его команды.

Тактические управленческие решения — это решения, которые принимаются на высшем и среднем уровнях управления на год или на квартал и включают мероприятия, необходимые для реализации годового или квартального планов: продаж, производства или предоставления услуг.

3) Типология по содержанию управленческого процесса:

- социальные
- организационные
- технические.

Содержательная типология в отличие, от рассмотренных выше отражает сущностные характеристики управленческих

решений, которые имеют определенную направленность и связаны с различными сторонами деятельности.<sup>23</sup>

Социальные решения — это решения, затрагивающие социальную структуру организации, персонал, корпоративную культуру, климат и общие ценности. Социальные решения могут быть связаны с оптимизацией работы персонала, улучшением системы мотивации и социальной поддержки работников, имиджем организации в обществе, реализацией миссии.

Организационные решения — это решения связанные с методами управления, способами достижения целей. Организовать работников для выполнения задания, осуществить перераспределение функций и полномочий, провести общее собрание, — это примеры организационных решений. Такие решения — неотъемлемая часть процесса управления.

Технические решения — это оперативные решения, которые необходимы для обеспечения трудового, производственного процессов, снабжения необходимыми ресурсами, материалами, информацией. Установить программное обеспечение в отделе, заменить сломанный станок, оплатить командировочные расходы, направить работника на важный производственный участок, — это примеры технических решений.

Таким образом, управленческие решения различны по содержанию, временным параметрам, уровням планирования, однако все они, — неотъемлемая составляющая процесса управления. Эффект их реализации напрямую зависит от способности менеджера прогнозировать ситуацию, предвидеть последствия принятых решений, умения использовать не только собственный потенциал, но прежде всего возможности группы и коллектива в целом.

Эффективность управленческих решений — это:

- 1) совокупность показателей, свидетельствующая о достижении целей организации, получении определенных результатов в ее деятельности;
- 2) основной результат деятельности управляющих по преобразованию системы управления и процессов, происходящих в организации.

---

<sup>23</sup>Либерман И.А. Планирование на предприятии: Учебное пособие. - М.: РИОР, 2017. — 224 с.



Эффективность управленческих решений определяется тремя основными группами показателей деятельности организации: показатели экономической эффективности, показатели качества и результативности труда и показатели социальной эффективности.<sup>24</sup>

Качество управленческого решения — совокупность свойств, которыми обладает управленческое решение, отвечающих в той или иной мере потребностям успешного разрешения проблемы (своевременность, адресность, конкретность и др. свойства)

Управленческие решения должны быть надежными, своевременными, целенаправленными, планируемыми, эффективными.

Контроль за исполнением управленческих решений — это совокупность процедур и приемов управленческой деятельности, которые используются для фиксации и корректировки исполняемых мероприятий.

Методы контроля за исполнением управленческих решений:

- 1) Фиксация результатов проведенных мероприятий.
- 2) Анализ отчетной документации.
- 3) Беседы и деловые совещания.
- 4) Корректировка планов.
- 5) Анализ показателей деятельности отделов, служб, организации в целом.
- 6) Мотивирование за участие в разработке решений.

Контроль является важной составляющей процесса разработки управленческих решений, влияет на производительность труда, качество продукции (услуги) и эффективность решений.<sup>25</sup>

Таким образом, решение - это выбор альтернативы. Необходимость принятия решений объясняется сознательным и целенаправленным характером человеческой деятельности, возникает на всех этапах процесса управления и составляет часть любой функции менеджмента.

Принятие решения – не одномоментный акт, а результат процесса, имеющего определенную продолжительность и структуру. Процесс принятия решений – циклическая

---

<sup>24</sup> Травин В. «Подготовка и реализация управленческих решений», М.: «Дело», 2015. — 253 с.

<sup>25</sup> Огарков А.А. Управление организацией: учебник - М.: Эксмо, 2016. — 347 с.

последовательность действий субъекта управления, направленных на разрешение проблем организации и заключающихся в анализе ситуации, генерации альтернатив, выборе из них наилучшей и ее реализации.

***Литература:***

6. Ансофф И. Стратегическое управление. - М.: Экономика, 2015. — 543 с.
7. Балдин К.В. «Управленческие решения», М.: «Дашков и К», 2017. — 216 с.
8. Либерман И.А. Планирование на предприятии: Учебное пособие. - М.: РИОР, 2017. — 224 с. Карданская Н.Л. Основы принятия управленческих решений. Учебное пособие. М, 2018.
9. Огарков А.А. Управление организацией: учебник - М.: Эксмо, 2016. — 347 с.
10. Травин В. «Подготовка и реализация управленческих решений», М.: «Дело», 2015. — 253 с.

**Астахов Ю.В., Попкова Л.В.**

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

**РОЛЬ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ФАКТОРА В ПРОЦЕССЕ ПОДГОТОВКИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ**

Управленческое решение – это творческое, волевое действие субъекта управления на основе знания объективных законов функционирования управляемой системы и анализа информации о ее функционировании, состоящее в выборе цели, программы и способов деятельности <sup>26</sup>

Значение управленческого решения проявляется в его основных функциях:

1) направляющая – отражает необходимость учета долгосрочной стратегии развития организации, которая проявляется в конкретных плановых задачах;

2) координирующая – необходимость согласования действий для реализации качественных решений в установленные сроки;

---

<sup>26</sup> Пилипенко В.В., Рыбакова Е.С. Роль человеческого фактора при разработке управленческого решения // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. – 2018. – С. 129.

3) мотивирующая – реализуется через систему организационных воздействий, экономических стимулов, социальных оценок (методы управления)<sup>27</sup>.

Отсюда исходит, что роль человека, как личности, сильно влияет на принятое или непринятое управленческое решение. Почти каждое принятое управленческое решение носит субъективный характер и отражает индивидуальность и систему ценностей его инициатора.

Однако важно подметить, что принятое решение также зависит от степени ответственности и последствий. Важную роль играет и то, какими полномочиями наделен руководитель, что находится в зависимости от принятия им решения, в какой сфере деятельности он его принимает. Решения, принятые относительно инноваций, финансов, персонала, продукции будут сильно отличаться<sup>28</sup>.

Тем не менее, решение принятое в одной и той же сфере деятельности, но разными людьми, будут иметь некое отличие. Это можно объяснить тем, что все люди имеют свой определенный набор знаний, жизненного и профессионального опыта.

С точки зрения психологии, управленческое решение – это результат мыслительной деятельности человека или группы людей, и поэтому его качество таких решений определяется опытом лица, принимающего решение, его знаниями и глубиной мышления, а вот способность к реализации – волей студента. Для успешной реализации процесса управления необходимо как наличие волевых качеств руководителя, так и волевых качеств его подчиненных.

Руководитель, принимающий решения, должен отдавать себе отчет, что нерешительность и непостоянство персонала зачастую также представляют собой не что иное, как следствие нехватки волевых качеств. В результате управленческие решения длительное время задерживаются на стадиях принятия, согласования и оформления, а уже принятые руководителем – не только не доводятся до конца, но часто просто меняются без должного на то основания.

---

<sup>27</sup> Кириллов К.А. Инновационные подходы к принятию управленческих решений в системе контроллинга // Актуальные вопросы экономических наук. – 2016. – № 43.

<sup>28</sup> Шутилова М.Ф., Шутилова М.А., Гусарова Е.Н., Шутилов Ф.В. Влияние волевых характеристик личности на принятие управленческих решений // Сб. науч. ст. факультета экономики, управления и бизнеса ФГБОУ ВПО «КубГУ». – Краснодар, 2017. – С. 195-197.

Чтобы обеспечить целенаправленное развитие волевых качеств, руководитель должен сам иметь определенный уровень сознания, четкие моральные установки и немалый жизненный опыт и опыт руководства. Поскольку многие сотрудники не любят прилагать дополнительные усилия, и предпочитают более легкий и растянутый во времени образ действий, руководитель должен принимать это во внимание и требовать самоотдачи, развития волевых качеств в течение всей трудовой деятельности подчиненного. Это, в конечном счете, приведет как к повышению эффективности управленческих решений, так и к повышению конкурентоспособности и жизнеспособности организации в целом

<sup>29</sup>

Психологический аспект принятия решений важен для разработки структуры контроллинговой отчетности, для правильного выбора релевантной информации для принятия управленческих решений, а также для разработки методов анализа этой информации.

Существенно влияют на подход личности к принятию решений тип темперамента. В психологии существует четыре типа темперамента: холерик, сангвиник, флегматик и меланхолик. Наиболее ответственно к разработке принятия решения подходят меланхолики. Как правило они прорабатывают решения с точностью до мелочей.

В то же время тип личности и воля не есть что-то постоянное, это можно изменить в ходе обучения и переподготовки в организации или самовоспитания. В этой связи существенное значение приобретает самоменеджмент – саморазвитие менеджера как личности и организация его личной деятельности, представляющая собой целенаправленное и последовательное использование испытанных методов работы в повседневной практике в специфических условиях преобладания самоорганизации.

Отдельное рассмотрение вопросов организации деятельности именно менеджера обусловлено прежде всего следующим:

– организация работы менеджера в значительной мере определяет результативность, эффективность его деятельности;

---

<sup>29</sup> Алексеева В.Г., Шутилов Ф.В. Определение путей повышения конкурентоспособности производственного предприятия // Сборник научных статей факультета экономики, управления и бизнеса ФГБОУ ВПО «КубГУ». – Краснодар, 2018. – С. 140-141.

– работа менеджера оказывает существенное влияние на результативность деятельности подчиненных ему руководителей, специалистов и других работников;

– деятельность менеджера в значительной мере определяет результаты функционирования возлагаемой им организации или подразделения.

Есть еще один важный аспект принятия решений – это пол субъекта, принимающего решение. Скажем так, это имеет наиболее важное значение. В зависимости от того, мужчина ты или женщина, решение будет иметь разительное отличие. Женщинам в большей степени присущ романтизм в отношениях с людьми, нежели мужчинам. Последние в свою очередь, как правило, крайне рациональны, все их решения имеют определенную логику, основываются на аргументах, цифрах и фактах. В то время, как для женщин, важную роль играют ощущения и интуиция. Также многолетний опыт, множество исследований и экспериментов доказали, что в экстренной момент, сильный пол способен более трезво оценить ситуации и без промедлений определить дальнейшие действия. Противоположный первому пол, слабый, в меньшей степени способен действовать подобным образом. Однако если и найдется женщины, способные быстрой оценке ситуации и незамедлительному принятию решения, то их процент окажется значительно меньше, чем у мужчин<sup>30</sup>.

К особенностям женского подхода относятся способность к объединению, открытому общению, способности к мотивации, а также чувственность и интуиция в отношении с персоналом. Женскому стилю управления присущ средний уровень напористости, готовности рисковать и конфликтовать, соперничать.

Женщина-руководитель пытается приобщать большинство персонала к активной управленческой и производственной деятельности. Женский стиль придает меньшее значение иерархии в организации и символам статуса организации, создавая больший демократизм в отношениях с внешней средой. Женщины лояльно относятся к чужим достижениям, если они не касаются их личности.

Мужчина-руководитель – традиционное явление мирового менеджмента – на первое место ставит себя, более заботится об укреплении своих позиций. Это препятствует делегированию

---

<sup>30</sup> Белова Е.О. Роль управления знаниями в организации // Экономика и предпринимательство. – 2017. – № 12-1 (65-1). – С. 855-858.

власти, и в результате руководитель сам выполняет немислимое количество функций в организации.

Стоит заметить, что при принятии на работу, на руководящие должности, женский пол в большей степени подвергается дискриминации. Руководитель с большей охотой примет на работу сотрудника-мужчину, нежели сотрудника женщину. Это показывает, насколько зависит принятое или не принятое решение от внешних факторов, на кого или на что направлено это решение.

Несмотря на то, что все больше женщин появляется на разных уровнях управления, в общей сложности во всем мире женщины занимают лишь 14 % административных и руководящих должностей и менее 6 % высших руководящих должностей. И от структуры персонала во многом зависит как благоприятный психологический климат в коллективе, так и конкурентоспособность организации в конечном итоге, что должно быть учтено при определении конкурентной позиции организации на рынке<sup>31</sup>. В связи с этим учет характеристик персонала организации и человеческого фактора при принятии решения является одним из важнейших аспектов организационно-экономического совершенствования и должен быть элементом хозяйственного механизма организации.

Таким образом, на мой взгляд, при оценке успешности развития организации имеет смысл учитывать эти факторы, что повысит качество принятия решений и качество управления в целом. Особенно важно это в отраслях, где эффективность деятельности и производительность труда зависит от настроения и психологического климата в коллективе, где имеет место преобладание ручного и творческого труда.

#### *Литература:*

1. Алексева В.Г., Шутилов Ф.В. Определение путей повышения конкурентоспособности производственного предприятия // Сборник научных статей факультета экономики, управления и бизнеса ФГБОУ ВПО «КубГТУ». – Краснодар, 2018. – С. 140-141.
2. Белова Е.О. Роль управления знаниями в организации // Экономика и предпринимательство. – 2017. – № 12-1 (65-1). – С. 855-858.

---

<sup>31</sup> Прохорова В.В., Платонова Ю.С. Самоменеджмент руководителя при формировании стиля управления // Научно-методический электронный журнал Концепт. – 2016. – № 6. – С. 60-67.

3. Кириллов К.А. Инновационные подходы к принятию управленческих решений в системе контроллинга // Актуальные вопросы экономических наук. – 2016. – № 43.

4. Прохорова В.В., Платонова Ю.С. Самоменеджмент руководителя при формировании стиля управления // Научно-методический электронный журнал Концепт. – 2016. – № 6. – С. 60-67.

5. Пилипенко В.В., Рыбакова Е.С. Роль человеческого фактора при разработке управленческого решения // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. – 2018. – С. 129.

6. Шутилова М.Ф., Шутилова М.А., Гусарова Е.Н., Шутилов Ф.В. Влияние волевых характеристик личности на принятие управленческих решений // Сб. науч. ст. факультета экономики, управления и бизнеса ФГБОУ ВПО «КубГТУ». – Краснодар, 2017. – С. 195-197.

**Астахов Ю.В., Тарасенко К.С.**

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

### **СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПОДГОТОВКИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ**

Социально-психологические особенности управленческих<sup>32</sup> решений не исключают интуицию, выявление и анализ проблем, определение целей их решения, формирование и оценка альтернативных вариантов решений. Выполнить их могут только руководитель и специалист, которые обладают необходимыми знаниями и опытом. На эти процедуры влияют психологические особенности человека: темперамент, особенности познавательных психических процессов, характер и т. п.

Принятие решения можно определить, как процесс неслучайного выбора действий<sup>33</sup>. Осуществить выбор — значит отдать предпочтение (в каком-то отношении) одному по сравнению с другим. Результатом процесса принятия решений является само решение. В сущности, решение — это такое ощущение субъекта, что процесс решения закончен и в

<sup>32</sup>Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс: 2-е изд.: Учебник. - М.: Фирма «Гардарика», 2016.

<sup>33</sup>Карданская Н.Л. Основы принятия управленческих решений. Учебное пособие. М, 2018.

результате этого он уже знает, как должен действовать, не только знает, что хочет в данной ситуации, но и приблизительно представляет, каким образом намерен достигнуть этого. С психологической точки зрения принятие решения — “волевой акт формирования последовательных действий, ведущих к достижению цели на основе преобразования информации в ситуации неопределенности”.

Принятие решения можно определить, как процесс неслучайного выбора действий. Осуществить выбор — значит отдать предпочтение (в каком-то отношении) одному по сравнению с другим. Результатом процесса принятия решений является само решение. В сущности, решение — это такое ощущение субъекта, что процесс решения закончен и в результате этого он уже знает, как должен действовать, не только знает, что хочет в данной ситуации, но и приблизительно представляет, каким образом намерен достигнуть этого. С психологической точки зрения принятие решения — “волевой акт формирования последовательных действий, ведущих к достижению цели на основе преобразования информации в ситуации неопределенности”.

В зависимости от того, в какой степени знаком с ситуацией субъект управления, принимающий решение, различают решения:

— уверенности (детерминистские решения, когда известна ситуация и имеющие в ней место причинные зависимости);

— риска (вероятностные решения, когда не известен хотя бы один из моментов, но известна и может быть подсчитана его или их вероятность, если такого рода случаи часто имеют место);

— неуверенности (стратегические решения, когда принимающему решению ни один из указанных моментов не известен).

Уровень первый — рутинный. Принимая рутинные решения, руководитель ведет себя в соответствии с определенной программой, почти как компьютер, распознающий ситуации и поступающий заранее предсказуемым образом. Его главная функция в том, чтобы “почувствовать” и идентифицировать ситуации, а затем взять на себя ответственность за начало определенных действий.

Уровень второй — селективный. На этом уровне руководитель оценивает достоинства целого круга возможных решений и старается выбрать из некоторого числа хорошо отработанных



альтернативных наборов действий те, которые лучше всего подходят к данной проблеме.

Уровень третий — адаптационный. На этом уровне руководитель ищет новое решение известной проблемы. Успех зависит от его личной инициативности и способности прорыва в неизвестное.

Уровень четвертый — инновационный. На этом уровне руководителю необходимо найти способы понимать совершенно неожиданные и непредсказуемые проблемы, решение которых зачастую требует развития в себе способности мыслить по-новому.

Полезно выделить также решения единоличные (принимаемые руководителем единолично) и коллегиальные (принимаемые руководителем с привлечением подчиненных). Причем в зависимости от “удельного веса” единоначалия и коллегиальности в принятии решений выделяются пять типов принятия решений<sup>34</sup>:

- единоличное принятие решений без предварительных консультаций с сотрудниками и последующего их информирования;

- единоличное принятие решений с последующим информированием подчиненных;

- единоличное принятие решений с предварительными консультациями в коллективе;

- принятие совместных решений с сотрудниками;

- полная передача подчиненным функции принятия решения.

Чтобы квалифицированно принимать решения, человек должен обладать определенными личностно-деловыми качествами.

Исследования показывают, что есть руководители, которые, обладая этими качествами, не владеют искусством принимать решения. В связи с этим представляют интерес те психологические условия, соблюдение которых позволяет преодолеть этот недостаток<sup>35</sup>:

- прогностическое воспроизведение путей решения стоящих задач, соотнесение их с реальными условиями реализации;

- составление подробного информационного описания “слагаемых”, необходимых для принятия решения и возможных действий по его реализации;

---

<sup>34</sup>Данакин Н.С., Шеденков С.А. Технология принятия управленческого решения. Белгород, 2016.

<sup>35</sup>Карданская Н.Л. Основы принятия управленческих решений. Учебное пособие. М, 2018.

— умелое оперирование своими знаниями, постоянное использование профессионального опыта и интуиции;

— активное подключение специалистов к разработке конкретных предложений по выработке решения, осуществление выбора наиболее обоснованных путей, осваивание этих идей под углом зрения своей концепции решения;

— основательная волевая подготовка, внутреннее преодоление “борьбы мотивов” в пользу принятия решения, которое меньше сопряжено с риском, обладание высоким чувством ответственности;

— критическая оценка эффективности путей реализации выработанного решения, “открытость” к новой информации, помогающей скорректировать принятое решение, а также к критическим замечаниям, преодоление желания в получении данных, подтверждающих правильность принятого решения, хотя обнаружено, что оно имеет ряд недостатков.

В процессе подготовки и реализации управленческих решений руководитель может ощутить противодействие или взаимодействие потенциальных исполнителей и потребителей решения. Эта реакция зависит от социально-психологической проработки управленческого решения, задача которой заключается в обеспечении согласованности потребностей и интересов управляющей и управляемой системы, достижения требуемого уровня социальной справедливости.

Согласованность реализуется за счет использования социологических и психологических методов управления при реализации управленческого решения. Рассматриваемые методы основаны на удовлетворении социальных потребностей и интересов человека и коллектива. Напомним, что для человека — это потребность в порядке, стабильности, информации, безопасности, управлении, творческом труде, вере, любви, семье, знаниях, патриотизме, общении, самовыражении и самопроявлении. К социальным потребностям коллектива относятся: организация и управление, саморазвитие, безопасность и прибавочный продукт.

Убыстряющийся темп хозяйственной деятельности предъявляет повышенные требования к коллективу и его работоспособности, к психической устойчивости человека, коммуникабельности, гибкости и неординарности мышления. А это повышает значимость социально-психологических методов.

Ниже рассмотрим психотипы личности, влияющие на подготовку и принятие решения.

Поскольку работники-холерики в профессиональной деятельности активны, самоотверженны, стремятся к независимости, лидерству, самостоятельности, не способны выдерживать длительные эмоциональные, умственные и физические нагрузки. Холерики благодаря своей гиперактивности смогут организовывать различные культурно-массовые мероприятия, проводить беседы. Таким людям очень подходит профессия агитатора. Холерики всегда работают с энтузиазмом, но стоит только вступить с ним в незначительный спор, как они начинают сопротивляться и тем самым еще больше возбуждают свою нервную систему. Но из-за своей сверхактивности они быстро устают, их нервная система быстро истощается, что приводит к стрессу. Менеджеру не нужно с таким работником спорить и навязывать свою точку зрения. К холерику нужен мягкий подход, так как у него очень высокая самооценка. Ни в коем случае нельзя задевать его самолюбие. Необходимо направлять его энергию в нужное русло. Такому работнику целесообразно давать задания, с помощью которых он смог бы самореализоваться. Поэтому я предлагаю задействовать работника - холерика на стадии Определения альтернатив решения, Реализация решения.

Поскольку работники-сангвиники в профессиональной деятельности прекрасные новаторы идей, активисты, организаторы, исполнители. Легко переносят любые нагрузки, то, по моему мнению, их стоит задействовать на стадиях Формулировка ограничений и критериев для принятия решения, Определения альтернатив решения, Реализации решения, Обратной связи.

Работники-флегматики в профессиональной деятельности упорны, настойчивы, последовательны, пунктуальны, отличаются дисциплинированностью и стремлением к высокому профессионализму. С трудом переносят эмоциональные нагрузки, вызванные длительным общением или конфликтами.

Флегматики отличаются уравновешенностью и терпеливостью<sup>36</sup>. В основе их действия лежит разум, который подавляет все их эмоции. Такие люди редко совершают необдуманные поступки. Им подходит работа начальника, который напрямую со своими подчиненными не взаимодействует. Для этого у него есть специальный штат сотрудников, которые и

---

<sup>36</sup> Лебедев О.Т. Основы менеджмента, Санкт-Петербург, ИД «МиМ», 2017

осуществляют всю основную работу, а он только контролирует и направляет их деятельность. Деятельность такого сотрудника стоит направить на стадии: диагностика проблемы, формулировка ограничений и критериев для принятия решения, оценка альтернатив, окончательный выбор решения, реализация решений, обратная связь.

Работники-меланхолики в профессиональной деятельности стремятся к независимости, самостоятельности; отличаются ответственностью, дисциплинированностью. С трудом переносят нагрузки, особенно эмоционального характера. С меланхоликом необходимо работать в спокойном режиме. Исходя из этого, я предлагаю определять таких работников на стадии: диагностика проблемы, оценка альтернативы.

#### *Литература:*

1. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс: 2-е изд.: Учебник. - М.: Фирма «Гардарика», 2016.
2. Данакин Н.С., Шеденков С.А. Технология принятия управленческого решения. Белгород, 2016.
3. Карданская Н.Л. Основы принятия управленческих решений. Учебное пособие. М, 2018.
4. Карданская Н.Л. Основы принятия управленческих решений. Учебное пособие. М, 2018.
5. Лебедев О.Т. Основы менеджмента, Санкт-Петербург, ИД «МиМ», 2017.

**Астахов Ю.В., Тарасенко К.С.**

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

## **НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ**

Кадровое планирование<sup>37</sup> – система подбора квалифицированных кадров, имеющая своей целью обеспечить потребность организации в необходимом количестве специалистов в конкретные временные рамки. План по трудовым ресурсам разрабатывается с целью произвести расчёты относительно служащих, которые потребуются организации и профессиональной структуры, которая будет необходима в данный период.

Классификация видов кадровой политики организации основывается на непосредственном влиянии управленческого аппарата на кадровую ситуацию. По данному основанию выделяют следующие типы кадровой политики: пассивная, реактивная, превентивная, активная.

По степени открытости организации по отношению к внешней среде при формировании кадрового состава, принципиальной ориентации на собственный или внешний персонал выделяют два вида кадровой политики<sup>38</sup>: открытая, закрытая.

Пассивная кадровая политика характеризуется тем, что у руководства организации имеется четко выраженная программа действий в отношении персонала и кадровая работа сводится в лучшем случае к ликвидации негативных последствий. Кадровая служба не имеет прогноза потребностей в персонале, не располагает средствами оценки персонала. В финансовых планах кадровая проблематика, как правило, отражена на уровне информационной справки о персонале без соответствующего анализа кадровых проблем и причин их возникновения. Диагностика кадровой ситуации в целом отсутствует. Руководство работает в режиме экстренного реагирования на возникающие конфликтные ситуации, которые стремится погасить любыми средствами, не делая попыток понять причины и их возможные последствия.

Реактивная кадровая политика характерна для организаций, руководство которых осуществляет контроль за симптомами

---

<sup>37</sup> Базаров Т.Ю., Еремин Б.Л. - Управление персоналом: Учебник для вузов – М.: ЮНИТИ, 2015

<sup>38</sup> Трусова Е.Э., «Кадровая политика // Управление персоналом» - М.: Дрофа, 2018г.

кризисной ситуации в работе с персоналом (возникновение конфликтных ситуаций, отсутствие достаточно квалифицированной рабочей силы для решения стоящих перед организацией задач, отсутствие мотивации к высокопродуктивному труду) и пытается разрешить возникающие проблемы. Руководство организации принимает меры по локализации кризиса, ориентировано на понимание причин, которые привели к возникновению кадровых проблем. Кадровые службы таких организаций располагают средствами диагностики существующей ситуации и адекватной экстренной помощи. В программах развития организации кадровые проблемы выделяются и рассматриваются специально, намечаются пути их решения, однако основные трудности возникают при среднесрочном прогнозировании.

Профилактическая кадровая политика предполагает наличие у руководства организации обоснованных прогнозов развития ситуации при одновременном недостатке средств для оказания влияния на кадровую ситуацию. Кадровая служба подобных организаций располагает не только средствами диагностики персонала, но и прогнозирования кадровой ситуации на среднесрочный период. В программах развития организации содержатся кратко- и среднесрочные прогнозы потребности в кадрах (качественные и количественные), сформулированы задачи по развитию персонала. Основная проблема таких организаций – разработка целевых кадровых программ.

Активная кадровая политика характеризуется наличием у руководства организации обоснованных прогнозов ее развития и соответствующих им методов и средств воздействия на персонал. Кадровая служба способна разработать антикризисные кадровые программы, проводить постоянный мониторинг ситуации и корректировать исполнение программ в соответствии с параметрами внешней и внутренней ситуации на средне- и долгосрочный периоды. Представляется, что активная кадровая политика будет значительно эффективнее, если будут не только провозглашены основные цели и ценности, но и будет четко показано, как (с помощью каких средств и приемов) можно достичь оптимального состояния кадрового потенциала и что даст каждому работнику применение этих новшеств.

При рациональной кадровой политике руководство организации имеет и качественный диагноз, и обоснованный прогноз развития ситуации и располагает средствами для влияния на нее. Кадровая служба организации располагает не только

средствами диагностики персонала, но и средствами прогнозирования кадровой ситуации на средне- и долгосрочный периоды.

При авантюристической кадровой политике руководство не имеет качественного диагноза, обоснованного прогноза развития ситуации, но стремится влиять на нее. Кадровая служба организации, как правило, не располагает средствами прогнозирования кадровой ситуации и диагностики персонала. Однако в программы развития организации включены планы кадровой работы, зачастую ориентированные на достижение целей, важных для развития организации, но не учитывающих изменение ситуации. План работы с персоналом в таком случае строится на достаточно эмоциональном, мало аргументированном, но, может быть, и верном представлении о целях работы с персоналом.

Открытая кадровая политика характеризуется "прозрачностью" организации для потенциальных сотрудников на любом уровне иерархии и готовностью принять на работу любого специалиста, если он обладает соответствующей квалификацией, без учета того, работал ли он ранее в данной организации или в родственных ей. Такого типа кадровая политика может быть адекватна для новых организаций, ведущих агрессивную политику завоевания рынка, ориентированных на быстрый рост и стремительный выход на передовые позиции в своей отрасли.

Закрытая кадровая политика характеризуется тем, что организация ориентируется на включение нового персонала только с низшего должностного уровня, а последующее замещение происходит только из числа работников организации. Средний и высший уровни управления непроницаемы для нового персонала, принятого со стороны. Кадровая политика данного типа характерна для организаций, ориентированных на создание определенной корпоративной атмосферы и организационной культуры.

Для построения кадровой политики необходимо разработать представление о целях, нормах и способах осуществления кадровых мероприятий.

Кадровые мероприятия<sup>39</sup> – действия, направленные на достижение соответствия персонала задачам работы организации и проводящиеся с учетом конкретного этапа развития организации.

Кадровая политика в целом предусматривает осуществление следующих основных мероприятий:

---

<sup>39</sup>Кибанов А.Я. – Основы управления персоналом – М.: Инфра-М, 2015

- регулярное предоставление информации работникам о стратегии и деятельности организации;
- количественное и качественное планирование персонала;
- структурирование и планирование расходов на персонал;
- сравнение существующих и перспективных требований к вакантным должностям и кадровому составу;
- введение в специальность вновь нанятых молодых специалистов;
- изучение рынка труда;
- развитие персонала и повышение квалификации работников;
- гибкие структуры окладов и система начисления надбавок.

При составлении конкретной кадровой политики специалисты опираются на эти положения.

Выдержать конкурентную борьбу и, следовательно, эффективно развиваться может только та организация, которая сформирует кадровую политику, построенную на демократических принципах, на глубоком анализе внешней среды и точно отражающую ограничения и условия функционирования организации.

#### *Литература:*

1. Базаров Т.Ю., Еремин Б.Л. - Управление персоналом: Учебник для вузов – М.: ЮНИТИ, 2015
2. Трусова Е.Э., «Кадровая политика // Управление персоналом» - М.: Дрофа, 2018г.
3. Кибанов А.Я. – Основы управления персоналом – М.: Инфра-М, 2015



**Астахов Ю.В., Дурнева Т.Е.**

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

## **ГОСУДАРСТВЕННАЯ КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА: СУЩНОСТЬ И ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ**

Важнейшая стратегическая задача скачкообразного формирования общества, обличает структурирование и разумное применение кадрового потенциала на основе активизации человеческого фактора. Решение данной задачи взаимосвязано с упорядочиванием экономических, социальных, политических процессов, регулированием на должном уровне общественных отношений.

Основой этой ответственной работы является соответствующее кадровое обеспечение государственных органов, в поиске и подборе высококвалифицированных специалистов, ориентирующихся в реалиях рынка, имеющих высокую работоспособность, способных эффективно работать в изменяющихся условиях. Кадровая политика - одно из приоритетных направлений деятельности государства, организации или учреждения по воплощению мероприятий, ориентированных на формирование кадрового состава. Кадровая политика на государственной службе - деятельность государственных органов по реализации кадровой стратегии.

Одним из приоритетных течений кадровой политики в системе органов государственной власти является сотворение такого кадрового потенциала, который в деловом и профессиональном отношении содействовал бы снабжению результативного функционирования и развития государственного аппарата и органов местной власти.

Кадровая политика выступает как деятельность органов государственной власти, в то же время являющихся субъектами кадровой политики.

Государственная кадровая политика, автономно от возможных корректировок, к числу приоритетных целей относит:

- строительство надежных преград на пути проникновения на управленческие должности людей, не обладающих нужным набором качеств и умений;
- укомплектованности всех участков трудовой деятельности квалифицированными, активно действующими, добросовестными работниками;

· производство благоприятных и равных социальных условий и правовых гарантий для проявления каждым работником своих способностей и знаний.<sup>40</sup>

Длительный успех любой организации, не исключая властные структуры, в конечном счете, зависит от присутствия нужных служащих, находящихся в необходимое время на правильно выбранных должностях. Организационные цели и стратегии достижения их имеют значение лишь тогда, когда люди, обладающие потребными умениями и навыками, занимаются решением этих задач.<sup>41</sup>

Недобросовестное или некачественное выполненное, или вовсе проигнорированное, кадровое планирование вполне может спровоцировать солидные проблемы в течение небольшого промежутка времени. С помощью результативного кадрового планирования можно снизить текучесть кадров, а так же «заполнить» вакантные позиции, оценивая возможности карьерного роста специалистов в пределах организации.

Исходной точкой кадровой работы органов исполнительной власти является кадровое планирование, имеющие в виду процесс снабжения организации необходимым количеством квалифицированного персонала, принятым на правильные должности в правильное время.

Реализовывая набор персонала, кадровая служба организации решает определенное количество общих задач. Прежде всего, это определение оптимального числа персонала. Не должно быть как недостатка численности, последствиями которой являются срывы запланированных мероприятий, ошибки, возникновение конфликтной или напряженной ситуации в коллективе, так и ее избытка, который требует увеличение денежных затрат по фонду заработной платы, уменьшение заинтересованности в качественном и высококвалифицированном труде, отток квалифицированных специалистов.

Профессионалу, занятому в системе органов исполнительной власти сегодня должны быть присущи следующие черты:

- отчетливое понимание смысл своей деятельности;
- повышенная сосредоточение на предмете работы;

---

<sup>40</sup>Щукина Т.В. Кадровая политика в системе государственной гражданской службы субъектов Российской Федерации: концептуальные подходы и административно-правовое регулирование, 2011. С.

<sup>41</sup>Новокрещенов А.В. Государственная кадровая политика: Учебное пособие. Новосибирск, 2014 С. 116

- способность и желание обучать и передавать свои знания и навыки другим людям;
- образование, отвечающее виду деятельности.

Профессиональные качества являются началом в любой сфере деятельности, а особенно в сфере управления. Постигнув немалую значительность выработки корпуса профессионально-компетентных служащих, органы законодательной и исполнительной власти РФ, практики и ученые уделяют этой проблеме пристальное внимание.<sup>42</sup>

Среди массы течений и форм работы, благоприятствующей росту профессиональной компетентности государственных и муниципальных служащих, особенное место занимает образовательная деятельность. Несмотря на позитивные подвижки в обучении служащих, надобность в профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации в целом удовлетворяется пока недостаточно. Реальная практика, характеризующаяся наличием обширного государственного аппарата и ротацией кадрового состава государственной и муниципальной службы, вызывают значительного расширения образовательной деятельности.

Вместе с тем, было бы не совсем точно относить профессиональное развитие персонала управления только к специальному обучению (в вузах, на курсах, семинарах и т. п.). Профессиональное развитие состоит, прежде всего, в формировании и неизменном обогащении у служащих профессионально значимых качеств, знаний, умений и навыков необходимы им для эффективного выполнения своих должностных функций и обязанностей. Единство обучения и активной включенности в управленческую практику - важное условие роста профессионализма государственных и муниципальных служащих на современном этапе.

Следует осветить и следующую проблему государственной кадровой политики как несовершенство отбора при принятии специалиста на рабочее место, и причина тут даже не в совершенстве методов, а более «низкого уровня» - нежелание применять критерии отбора и подбирать людей, руководствуясь деловыми и нравственными критериями.

---

<sup>42</sup>Лобунец В.С., Бреусова Е.А. Вопросы кадрового аудита в органах местного самоуправления // Экономика и социум. 2015. № 1-3 (14). С. 957-961.

Ряд исследований обрисовывает, что значительная часть руководителей органов и структурных подразделений органов исполнительной власти не имеют образования, отвечающего профилю их профессиональной деятельности. Картина специализаций базового высшего профессионального образования у государственных и муниципальных служащих в целом по стране такова: 60% из них имеют медицинское, инженерно-техническое или сельскохозяйственное образование; 23,5% – образование по одной из специальностей квалификационной группы «Экономика и управление»; 6% – социально-экономическое или гуманитарное, но не связанное с профилем государственной службы; 5% – юридическое и лишь 1% по специальности «Государственное и муниципальное управление». Около 5% и вовсе не прошли вузовской подготовки. Ощущается острая нехватка высокопрофессиональных специалистов практически по всем направлениям правовой, финансово-бюджетной политики, вопросам планирования социально-экономического развития территорий и т.д.

Такое положение требует основной корректировки в кадровой деятельности, превращения государственной и муниципальной службы в более динамичный, открытый институт, выхода на новый кадровый уровень в системе государственного и муниципального управления. А это невозможно без научно обоснованной идеи кадровой политики - последовательной деятельности государства и органов местного автономии по формированию требований к государственным и муниципальным служащим, по их подбору, подготовке и рациональному использованию.

На сегодняшний день роль кадровых служб на государственной гражданской службе заметно усилилась. Из нескольких отделов, реализовывающих обеспечение кадровой работы в органах государственной власти, были созданы укрепленные Управления (департаменты) государственной службы и кадровой работы.

Их деятельность стоит на определенных принципах:

- принцип системности;
- принцип целостности;
- принцип уважения прав и свобод личности.

*К сожалению, законодательно не закреплены взгляды деятельности кадровых служб. Это определено отсутствием принципов в кадровой политике на государственной службе. Наличие и регламентирование принципов деятельности кадровой*

политики представляется весьма важной задачей, так как они направляют кадровую политику, составляя своего рода каркас.

В основу кадровой политики должны быть положены развитие системы ценностей и этики государственного служащего, формирующегося на принципах патриотизма, профессионализма, гражданственности. Если для гражданского служащего на первом месте в его системе ценностей будут стоять исключительно материальные ценности, а нравственные принципы где-то на последних местах, то такой служащий вполне может свершить преступное деяние. Без высоконравственных принципов государственного служащего, об эффективном преобразовании и модернизации кадровой политики на государственной службе, теряют значение.<sup>43</sup>

Принятие решения в сфере управления кадрами вызывает определенных приемов, которые используются исключительно здесь. Специфичность методов, применяемых в процессе реализации кадровой политики, определено необходимостью использовать интуитивных методов прогнозирования.

Прогнозирования в кадровой политике является предопределяющим, поэтому применение формализованных методов прогнозирования в системе управления кадровым потенциалом государственной, гражданской службы возможен отчасти.

К общественным методам прогнозирования относятся:

- метод персональной экспертной оценки;
- метод общественной экспертной оценки.

Ставка на интеллектуального управленца, его профессионализм, компетентность и результативные информационные технологии - один из главных путей совершенствования кадровой работы органов исполнительной власти. Улучшение системы управления, кадровой и организационной работы выступают значительным условием удачного решения стоящих перед обществом задач и укрепления российской государственности. Непосредственно органы власти и управления могут непосредственным образом влиять на развитие происходящих в стране реформ, обеспечить реализацию решений, устремленных на модернизацию жизни российского общества. Все

---

<sup>43</sup>Бреусова Е.А., Горбачева А.А. Проблемы формирования кадрового потенциала для малых предприятий сферы услуг//Экономика и предпринимательство. 2014. № 5-1 (46-1). С. 335-338.

же столь мудреная задача как подбор компетентных специалистов в рядовой практике нередко реализуется в основном с опорой на личный опыт либо руководителя подразделения, либо его кадровой службы. Данный опыт у всех различен, в связи с чем, различны и принципы отбора, а также служебного перемещения кадров государственной службы.<sup>44</sup>

Собственно поэтому отбор персонала предполагает выработку единой научно обоснованной и законодательно утвержденной кадровой политики, юридически определяющей всю систему управления кадровым корпусом.

Вопрос постоянства государственного (муниципального, регионального) аппарата и корпуса государственных (и муниципальных) служащих, своевременное снабжение органов власти государственно-мыслящими, квалифицированными кадрами является главной задачей кадровой работы органов исполнительной власти и проведения государственной кадровой политики в целом. К числу первоочередных задач в работе с кадрами следует отнести: повышение научной обоснованности государственной кадровой политики, создание новой, усовершенствованной системы работы с кадрами, профессиональное развитие персонала государственной и муниципальной службы, расширение сети и качественное обновление государственно-образовательных учреждений и кадровых служб государственных и муниципальных органов, освоение мирового опыта в управлении человеческими ресурсами.

#### *Литература:*

1. Щукина Т.В. Кадровая политика в системе государственной гражданской службы субъектов Российской Федерации: концептуальные подходы и административно-правовое регулирование, 2011. С. 22.

2. Новокрещенов А.В. Государственная кадровая политика: Учебное пособие. Новосибирск, 2014 С. 116  
Лобунец В.С., Бреусова Е.А. Вопросы кадрового аудита в органах местного самоуправления // Экономика и социум. 2015. № 1-3 (14). С. 957-961.

---

<sup>44</sup>Черкесова Э.Ю., Савченко И.В. Анализ состава доходов государственных гражданских служащих территориальных налоговых органов // Экономика и предпринимательство. – 2015-№9 ч.1(62-1) - с. 881-885

3. Бреусова Е.А., Горбачева А.А. Проблемы формирования кадрового потенциала для малых предприятий сферы услуг // Экономика и предпринимательство. 2014. № 5-1 (46-1). С. 335-338.

4. Черкесова Э.Ю., Савченко И.В. Анализ состава доходов государственных гражданских служащих территориальных налоговых органов // Экономика и предпринимательство. – 2015- №9 ч.1(62-1) - с. 881-885

5. Иванова И.В., Государственная кадровая политика: сущность и актуальные проблемы // Научная электронная библиотека «КиберЛенинка» -2011- № 1-2 – С 1-5 - URL <http://cyberleninka.ru.htm>

**Афанаскова Ю.А.**

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

### **ВЛИЯНИЕ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА ВЫБОР ПРОФЕССИИ**

Профориентационная работа в вузе занимает особое место. Она организуется и ведется для обеспечения непрерывности ступеней образования и для привлечения в вуз абитуриентов.

В основные цели и задачи образования «Национальной доктрины образования в Российской Федерации» входят непрерывность образования в течение всей жизни человека и преемственность уровней и ступеней образования. Под непрерывным образованием будем понимать [8] последовательность формирования способностей и творческого потенциала специалистов, готовых работать с пакетами современных технологий в изменяющихся внешних условиях, умеющих самостоятельно оценивать ситуацию и принимать ответственные решения. Воплощая идею непрерывного образования, вузы модернизируют свою структуру в направлении многоуровневого непрерывного образования. Такая система многоуровневого непрерывного образования может рассматриваться как адаптация к сложившимся условиям в России. Профориентационная работа

приобрела особое значение и стала важным этапом подготовки образовательного процесса.

Можно рассмотреть методы профориентационной работы, делятся на пассивные и эффективные.

К пассивным методам относятся: беседы о направлениях и профилях, организуемых преподавателями образовательного учреждения; приглашение профессионалов на тематические вечера; организация лекториев; оформление информационных стендов о направлениях и профилях вуза; посещение предполагаемыми абитуриентами образовательных учреждений; организация «Дня открытых дверей»; подготовка и распространение полиграфической продукции о направлениях и профилях вуза; выступление ученых вуза в СМИ.[8]

К активным методам профориентационной деятельности образовательного учреждения относятся: организуемые в вузах различные лагеря (спортивные, трудовые, научные), клубы; привлечение к работе вузовских научных кружков школьников, учеников начальных профессиональных и средних профессиональных учебных заведений; организация научных исследований по актуальным вопросам экономики, психологии и др.; проведение профессиональных недель факультетов[8]

Профессиональная ориентация – система научно обоснованных мероприятий, направленных на подготовку молодежи к выбору профессии (с учетом особенностей личности и потребностей народного хозяйства в кадрах), на оказание помощи молодежи профессиональном самоопределении и трудоустройстве.

На выбор профессии могут оказать влияние официальные институты профессиональной ориентации (школы, учреждения, общественные организации, предприятия и т. д.), воспитание в семье, семейные традиции.

До будущих абитуриентов вуза необходимо донести достоверную информацию о современных профессиях, учебных заведениях, организациях, которые предоставляют рабочие места.

Чтобы расширить кругозор мира профессий, проводятся специальные мероприятия целевого назначения: семинары профориентационной тематики, ярмарки вакансий и т.д. В



последнее время широко распространены мастер-классы, в которых могут поучаствовать и дети школьного возраста.

Нужно учитывать и амбициозность молодёжи, которая, как правило, видит себя на хорошо оплачиваемой должности, поэтому во избежание в будущем разочарований есть необходимость рассказывать, приводя примеры из жизненной практики, о людях, которые добивались своим трудом определенных успехов, начиная с незначительных доходов от работы.

Также необходимо иметь представления молодым людям о рынке труда, о его состоянии на сегодняшний день и послушать прогнозы экспертов. Интерес вызывают профессии, которые будут востребованы в будущем.

При анализе рынка труда в России, который видоизменяется неравномерно, специалисты прогнозируют в одних отраслях бурный рост и увеличение вакансий, а в других – стремительное снижение. Они отмечают дефицит служащих в правительственных, муниципальных структурах, школах, детских садах, больницах. У молодёжи есть возможность попасть в эту систему. Для начинающих делать карьеру без опыта – это могло бы стать отличным стартом. Правда, в бюджетной сфере оклады низкие, а требования к сотрудникам предъявляются высокие, за то в наличие социальные гарантии.

Повсеместно рабочие места автоматизируются, расширяется электронный документооборот и некоторые профессии уходят в прошлое. Падает спрос на низкоквалифицированный персонал (секретари, администраторы, продавцы и т.д.)

В настоящее время многие компании передают части своих функций и производственных процессов другим фирмам. Оптимизация штата на предприятиях будет продолжаться и сохраняют свои рабочие места только опытные и перспективные работники. Постоянно требуются с опытом работы рабочие и инженеры, айтишники, аналитики.

Молодым людям, которые стоят перед выбором профессии, необходимо помочь сориентироваться сперва на ту отрасль экономики, в которой они себя видят. Далее помочь определиться с видом рабочей деятельности (чем бы они хотели заниматься) и

сопоставить их способности и возможность заниматься выбранной профессией.

В определении профессиональной направленности могут быть применены:

– дифференциально-диагностический опросник (ДДО) – опросник Климова. Он основан на предположении, что человек, пройдя необходимое и соответствующее профессии обучение, сможет выполнять любую работу, независимо от того, к какой категории из перечисленных она относится. И вместе с тем, если бы у человека изначально была возможность выбора своего будущего и профессионального поприща, какой бы вид деятельности он на самом деле предпочел? То есть, результаты опросника ДДО показывают, к какой профессиональной сфере человек испытывает склонность и проявляет интерес;

– профессионально-личностный опросники (ПЛО). Методика предназначена для изучения профессиональной направленности. Для проведения обследования необходимы опросник ПЛО, демонстрационный плакат и регистрационный бланк. Каждому из утверждений ПЛО соответствует несколько вариантов ответа, и задача обследуемого в том, чтобы проранжировать их по степени значимости, ориентируясь в основном на жизненный опыт.

Личностные опросники — самый распространенный вид тестов. Это вид психодиагностических методик, представляющих список вопросов, которые предназначены для определения степени выраженности у индивида определенных личностных особенностей. При использовании любого личностного теста, необходимо всегда помнить о том, что результаты, полученные с их помощью, содержат дополнительную, относительно условную психодиагностическую информацию.

После того как молодой человек определится с профессией он стоит перед выбором учебного заведения. Здесь, как правило, подключаются и родители будущих абитуриентов, которые беспокоятся о будущем своего ребёнка и заинтересованы, чтобы он получил качественное образование. Как не потеряться в таком количестве учебных заведений? И здесь профориентационная деятельность вуза может сыграть определяющую роль.

Профориентационные практики вуза направлены на профессиональное информирование с использованием различных информационных каналов (справочники, статьи в средствах массовой информации, видеоматериалы). В настоящее время у каждого вуза есть свой сайт, где любой желающий может ознакомиться с информацией о нём: с историей университета, направлениями подготовки, кафедрах, профессорско-преподавательском составе. Посмотреть какую позицию в рейтинге вузов занимает выбираемое учебное заведение.

Многие родители и их дети, оканчивающие школу, рассматривают не только высшие учебные заведения в своём населённом пункте, но и в других городах. Репутация, рейтинги, перспективность вуза играет в этом важную роль.

Для этого родителей выпускников также необходимо информировать о том, что происходит в системе образования, так как они не меньше своих детей боятся ошибиться в выборе учебного учреждения. Они должны быть осведомлены о проектах программы модернизации высших школ один из них – «Опорные университеты».

По замыслу руководства Минобрнауки, это региональный государственный университет, организованный на базе самой успешной организации с помощью слияния с ней других образовательных учреждений, находящихся в данном регионе страны. Целю является сделать систему образования соответствующей тем изменениям, которые происходят в мире. Опорные вузы должны взаимодействовать с властью и бизнесом, стать коммуникационной площадкой, на которой будут обсуждаться и приниматься решения в тесной интеграции с профильными предприятиями по всем основным направлениям деятельности.

После проведения подобных разъяснений большинство предпочитают выбирать опорные вузы, которые становятся базой для мощного развития системы высшего образования в регионах. Такие вузы будут готовить непосредственно тех специалистов, в которых нуждается регион, а значит у выпускника такого высшего

учебного учреждения есть прекрасный шанс быть трудоустроенным после его окончания.

После проведения комплексных профориентационных мероприятий со школьниками, выпускниками начальных и средних профессиональных учреждений многие из них смогут с уверенностью выбрать своё профессиональное поприще, а значит и будущее.

#### *Литература:*

1. Беседина И. И. Технология профориентационной работы в общеобразовательном учебном заведении. – Саратов: ПМУЦ, 2002. – 52 с.
2. Дифференциально-диагностический опросник Климова.– Режим доступа <https://psychologys.ru>
3. Основные тенденции рынка труда в России. Анализ рынка труда в России 2018: прогнозы экспертов.– Режим доступа <http://center-yf.ru/>
4. Резапкина Г. В. Профориентационная работа в школе(практикум для педагогов и родителей). –М.: Сентябрь, 2011. – 128 с.
5. Л. И. Капустина Профориентационная работа в колледже: опыт, проблемы, перспективы // Образование, карьера, общество. – 2017. –№2. – с.18-20.
6. Использование личностных опросников .– Режим доступа <https://life-prog.ru>.
7. Шафранов Куцев Г. Ф., Толстогузов С. Н. Профориентационные практики вуза: монография / Г. Ф Шафранов-Куцев, С. Н. Толстогузов. – М.: Логос, 2014/ – 196 с/
8. Эффективный метод профориентационной деятельности вуза/Мир современной науки.-2011№6 С.3-18

**Бевзенко Е.А., Агамагомедова Е.В., Картыгин А.В.**  
*Филиал Белгородского государственного технологического  
университета им. В.Г. Шухова, г. Новороссийск, Россия.*  
**СОСТОЯНИЕ РЫНКА ТЭО**

**Аннотация:** отслеживание состояния рынка транспортно - экспедиционных операций являются одним из этапов в процессе совершенствования транспортного экспедирования.

*Ключевые слова:* транспортная система, транспорт, экспедирование, развитие.

Развитие и функционирование современной рыночной экономики невозможно без повышения интенсивности товарооборота и увеличением скорости движения товаров. Исходя из этого возрастают требования предъявляемые к качеству организации процесса грузоперевозок и оказанию транспортно - экспедиционных услуг.

Министерством транспорта РФ в 2007 г. была разработана Транспортная стратегия Российской Федерации на период до 2030 года, реализация которой предполагает инвестиции до \$20 млрд. ежегодно.

В соответствии с одним из разделов этой стратегии, общий объем перевозок грузов возрастет до 18,2 млрд.т в 2030 г. (на 51%), грузооборот – до 4,18 трлн. ткм (на 68%). Прогнозируется рост объемов грузовых перевозок в 1,7 раза (до 20,7 млрд.т в 2030 г.), рост грузооборота в 1,84 раза (до 4,56 трлн. ткм в 2030 г.). Перевозки грузов в контейнерах возрастут к 2030 году по сравнению с 2007 годом в 6 раз – до 648 млн. тонн, в том числе на автомобильном транспорте – в 6,7 раза (до 361 млн. тонн), на железнодорожном транспорте – в 5,6 раза (до 130 млн. тонн), на морском транспорте – в 5 раз (до 150 млн.тонн), на внутреннем водном транспорте – в 17,5 раз (до 7 млн.тонн). Грузооборот морских портов России возрастет к 2030 году по сравнению с 2007 годом в 2,3 раза – до 1025 млн. тонн [1].

Транспорт России за последние годы сохранил свой потенциал, провел необходимую модернизацию инфраструктуры, что позволило удовлетворить растущий спрос на пассажирские и грузовые перевозки и создать определенный задел для дальнейшего развития.

Россия располагает всеми современными видами транспорта, ее транспортные коммуникации по размещению и структуре в

целом отвечают внутренним и внешним транспортно-экономическим связям страны, но нуждаются в существенном совершенствовании.

Объем коммерческих перевозок грузов в 2020 г. оценивается на уровне 3 902,5 млн. тонн (рост 8,1% к 2016 году), объем грузооборота - 2 966,4 млрд. т-км (рост 14,5% к 2016 году), пассажирооборот - 594,7 млрд. пасс-км (рост 16,2% к 2016 году) [2].

С начала осуществления программы экономических реформ негосударственный сектор занял доминирующее положение на транспорте. Предприятиями негосударственных форм собственности в настоящее время на автомобильном транспорте выполняется 95,8 процента перевозок грузов и 20,8 процента перевозок пассажиров, на морском - соответственно 97,9 процента и 98,8 процента, на внутреннем водном - 94,4 процента и 86 процентов, на воздушном - 94,4 процента и 78,7 процента, на промышленном железнодорожном - 69,1 процента перевозок грузов [1].

С учетом условий развития российской транспортной системы, можно наметить следующие тенденции ее дальнейшего изменения:

- Прогнозируемый рост ВВП и наличие спроса позволяют прогнозировать рост объема перевозок в будущем. Учитывая, что железные дороги, морские и речные порты в большинстве случаев не являются конечной точкой в системе доставки, автомобильные грузоперевозки будут оставаться одним из основных способов доставки грузов к получателю.
- Количество игроков на рынке транспортно-экспедиционных услуг в дальнейшем будет продолжать увеличиваться. Это объясняется платежеспособным спросом и низкими административными и ценовыми барьерами для входа на рынок транспортно-экспедиционных услуг.
- Решение государством на международном уровне вопросов о функционировании транспортных коридоров также вызовут увеличение объема перевозок за счет транзитных грузов.

Однако, имеется ряд нерешенных проблем:

- устаревание и несовершенство инфраструктуры;
- плохое состояние путей сообщения, несоответствие их современным нормам;
- нерациональное размещение по территории;

- неудовлетворительная ситуация с подвижным составом всех видов транспорта;
- изношенность подвижного состава;
- несоответствие структуры имеющихся транспортных средств по типам современным потребностям.
- незавершённая структурных преобразований транспортной системы;
- недостатки имеющейся нормативно-правовой базы, несогласованность инструментов регулирования рынка;
- высокая степень коррумпированности и криминализации рынка, особенно в сегменте международных грузоперевозок.

В результате налицо общая неэффективность транспортной системы, что является тормозом для развития экономики страны в целом.

Важнейшей проблемой является техническое и технологическое отставание транспортной системы России по сравнению с развитыми странами. Она не готова к повсеместному применению современных технологий, в первую очередь – контейнерных. Растущий спрос на грузовые перевозки сдерживается неразвитостью транспортно-логистической системы страны. На низком уровне остается транспортно-экспедиционное обслуживание населения и экономики. В стране отсутствуют высокоскоростные железнодорожные сообщения.

Недостаточное развитие технических и технологических параметров международных транспортных коридоров не обеспечивает их конкурентоспособность на уровне мировых аналогов.

Интеграция в мировой и региональные рынки транспортных услуг будет означать усиление конкуренции, расширение доступа на российский рынок зарубежных перевозчиков, снятие административных и тарифных барьеров и приведет к осложнению положения отечественных транспортных компаний.

Основные общесистемные проблемы развития транспортной отрасли Российской Федерации состоят в следующем:

- наличие территориальных и структурных диспропорций в развитии транспортной инфраструктуры;
- недостаточный уровень доступности транспортных услуг для населения, подвижности и мобильности трудовых ресурсов;
- недостаточное качество транспортных услуг;
- низкий уровень экспорта транспортных услуг, в том числе использования транзитного потенциала;

- недостаточный уровень транспортной безопасности;
- усиление негативного влияния транспорта на экологию.

Таким образом, в России появились существенные ограничения роста экономики, обусловленные недостаточным развитием транспортной системы. Необходима новая долгосрочная транспортная стратегия, которая определяет основные стратегические и целевые ориентиры развития транспортной системы.

Современная экономическая ситуация в России характеризуется все возрастающей конкуренцией на рынке ТЭО (Транспортно - экспедиционных операций). Следствием этого является повышение уровня требований клиентов.

Конкурентная борьба усиливается как внутри самой отрасли, так и между предприятиями других видов транспорта, что позитивно сказывается на повышении качества транспортно-экспедиционного обслуживания. Под качеством понимают совокупность свойств и характеристик услуги, которые придают ей способность удовлетворять потребности клиентов. Если компания обязуется доставить груз по назначению и в оговоренные контрактом сроки в условиях сохранности, то в будущем клиент ожидает, что перевозчик сократит время простоя, снизит плату за хранение, расширит сеть доставки и т.д., то есть повысит качество предоставляемых услуг.

Современные российские исследователи в сфере транспортно-экспедиционных услуг выделяют следующие ключевые параметры транспортно-экспедиционного обслуживания потребителей:

- время от получения заказа на перевозку до доставки;
- надежность и возможность доставки по требованию;
- наличие запасов, стабильность снабжения;
- полнота и степень доступности выполнения заказа;
- удобства размещения и подтверждения заказа;
- объективность тарифов и регулярность информации о затратах на обслуживание;
- возможность предоставления кредитов;
- эффективность переработки грузов на складах;
- качество упаковки, а также возможность выполнения пакетных и контейнерных перевозок.

Однако указанные критерии качества не являются исчерпывающими. Целесообразно дополнить их такими параметрами как своевременность отправки груза, высокая скорость транспортировки, оптимальная цена за хранение и транспортировку



груза, разветвленная сеть доставки, сохранность груза, выбор оптимального вида транспортного средства для каждого клиента, выбор оптимального способа перевозки груза, наличие сопутствующих услуг.

Пока не все компании способны предложить своим клиентам доставку в день получения заказа (обычной практикой является доставка на следующий день). Однако очевидно, что в настоящее время стандарты обслуживания становятся более жесткими, и от способности соответствовать им будет зависеть положение компании на рынке.

Таким образом, перед транспортно-экспедиторской деятельностью стоит проблема выработки концепции и методологии формирования адаптационных стратегий, поскольку от таких свойств, как адаптивность и управляемость транспортным процессом, зависит динамика развития транспортного рынка России, взаимодействие всех субъектов транспортного процесса и конкурентоспособность российских транспортных компаний с зарубежными.

В рыночных условиях наиболее эффективной формой ТЭП (Транспортно-экспедиционных предприятий) становятся специализированные фирмы, занимающиеся только транспортно-экспедиционной деятельностью, не входящие в какие-либо многопрофильные холдинги и имеющие собственный подвижной состав.

Именно в сфере транспортной экспедиции находятся большие возможности для развития конкуренции фирм, предоставляющих различные услуги на транспортных рынках, резервы повышения качества транспортного сервиса и привлечения внешнеторговых грузопотоков на российские транспортные коммуникации.

Во всем мире ТЭО является исключительно прибыльным видом деятельности. В нашей же стране пока ТЭО в большинстве случаев не является комплексным – транспортные, погрузочно-разгрузочные и другие экспедиционные виды работ разбиваются на самостоятельные операции, выполняемые разрозненными организациями. Все это, несомненно, ведет к удорожанию услуг и потере управляемости технологическим процессом продвижения грузов.

Работа через экспедитора значительно облегчает грузовладельцу решение задачи по организации перевозки, и он готов нести расходы по оплате сервисных экспедиторских услуг, нежели тратить еще большие средства при самостоятельном

решении данных вопросов. Но эффект достигается, если грузовладелец имеет дело с одним экспедитором на всех этапах перемещения товара (при перевозке всеми видами транспорта и прохождении через порты). Во избежание задержек или лишних затрат, связанных с переоформлением транспортных и других необходимых документов, в перспективе такая перевозка должна осуществляться по единому документу, а управление ей – из одного диспетчерского центра.

Однако в настоящее время экспедиторы выполняют в основном посреднические функции по оплате провозных платежей и дополнительных услуг, не внося при этом налогов в российский бюджет, так как расчеты производятся через фирмы, зарегистрированные, как правило, в зарубежных оффшорных зонах. Такая ситуация не способствует финансовой стабилизации транспортной отрасли.

Для улучшения сложившейся ситуации необходимо, в первую очередь, по мнению многих ученых, превратить ТЭП из посредников в участников перевозочного процесса, выполняющих роль организаторов и исполнителей вспомогательных операций по единой технологии. Они должны соблюдать как интересы клиентов, так и транспорта с государственных позиций. И только в этом случае можно говорить, что в условиях политического, экономического и социального дисбалансов, продолжающейся структурной перестройки системы управления на всех видах транспорта, децентрализованного управления и экономической самостоятельности субъектов Российского транспортного узла, которые имеют место в настоящее время, ТЭП будут выполнять организующую функцию создания стройной и гибкой транспортной цепи доставки товара до потребителя.

На сегодняшний день с помощью экспедиторских и агентских предприятий осуществляется до 85% всех грузовых перевозок в мире, которые обеспечивают организацию перевозок грузов, не имея в наличии транспортных средств.

И, наконец, качество работы ТЭО оценивается не только стоимостью их услуг, но и фактически выполненным объемом работ в нужные сроки при удовлетворительном качестве (своевременность доставки грузов, обеспечением сохранности в процессе перевозки и др.). В связи с этим при внешнеторговых перевозках усилия транспортно-экспедиционных компаний должны сосредотачиваться не только на овладении спецификой производственных, сбытовых, транспортных и информационных

процессов, но и на особенностях работы таможен, налоговых инспекций, банков, страховых компаний, организаций, производящих качественный, карантинный, ветеринарный, санитарный, радиационный контроль и деятельность которых имеет непосредственное отношение к организации доставки товаров до потребителя и является неразрывной частью обслуживания грузовладельцев.

На основании всего вышеперечисленного можно сделать вывод: экономически и практически выгодно поручить транспортно-экспедиционные операции специализированным предприятиям, имеющим значительный опыт в области транспортно-экспедиционного обслуживания с отлаженной организационной структурой в области грузоперевозок.

### *Литература:*

1. Транспортная стратегия Российской Федерации на период до 2030 года. Утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 22 ноября 2008 г. N 1734-р (с изменениями на 12 мая 2018 года).
2. [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_282738/2162183788ecf92cb1c1f12b48e41b3048ba9992/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_282738/2162183788ecf92cb1c1f12b48e41b3048ba9992/)
3. Горин В.С., Маркетинговый подход к управлению транспортно-экспедиционным обслуживанием, М.; Каталог, 2006. – 149 с.
4. Ковалев Р.Н., Яценко А.В. Транспортно-экспедиционная деятельность: учеб. пособие. Ч. I. – Екатеринбург: Урал. гос. лесотехн. ун-т, 2016. – 87 с.
5. Передерий М.В., Романенко В.Е. Транспортно-экспедиторская деятельность: учебное пособие/ Южно-Российский государственный политехнический университет (НПИ) им. М.И.Платова.- Новочеркасск: ЮРГПУ (НПИ),2015.-113 с.
6. Агамагомедова Е. В. Влияние государственно частного партнерства на структурные изменения транспортной инфраструктуры. региональный аспект //актуальные вопросы научных исследований. – 2017. – с. 26-30.
7. Плотников В. А. Партнерство государства и бизнеса в современных условиях: перспективы трансформации //Управленческое консультирование. – 2021. – №. 7 (151). – С. 29-38.

**Бевзенко Е.А., Юсупова С.С., Солодилова Н.Д.,  
Картыгин А.В.**

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

## **ОНИМ – ИМЯ СОБСТВЕННОЕ, ОБЩЕЕ ПОНЯТИЕ**

Мир, в котором мы живём, можно назвать миром имён и названий. Ведь практически каждый реальный (или вымышленный) объект имеет или может иметь своё собственное наименование.

В данной статье рассматривается важность имен собственных - онимов в межъязыковой коммуникации, поднята проблема дать более точное определение понятия онима. В результате проведённого исследования, проанализировав лингвистические литературные источники, нами дано его определение: оним - можно определить как слово, словосочетание или предложение, необходимое для выделения именуемого им объекта из ряда однотипных, в основе значений которых лежит тот же сигнификат, выраженный соответствующим именем нарицательным, придавая ему индивидуализирующие и идентифицирующие признаки.

**Ключевые слова:** оним, имя собственное, определение.

### **Введение**

Собственные имена чрезвычайно важны для общения и этим обусловлена актуальность исследования имён собственных различной функциональной направленности в информативных текстах.

Ономастика (онимия), как совокупность имен разной типологии, неразрывно связана с многими сферами человеческой жизни и деятельности.

Знакомство людей друг с другом начинается с выяснения имени.

Имена собственные становятся как бы опорными точками в межъязыковой коммуникации, исполняя функцию межъязыкового, межкультурного мостика в изучении иностранного языка и переводе с него.

Собственные имена (онимы), имеют важное значение при общении и взаимопонимании людей, поскольку они позволяют выделить описываемый объект в ряду других, точнее обозначить его признаки, свойства, пространственное положение и значимость. Имена собственные в отличие от нарицательных слов имеют тенденцию к универсальности. Приведем несколько определений

имени собственного: Ахмановой О.С., Подольской Н.В., Сперанской А.В., и Бондалетова В.Д.

Ахманова О.С. в «Словаре лингвистических терминов» дает следующее определение: «имя собственное – слово или словосочетание, специфическим назначением которого является обозначение индивидуальных предметов безотносительно к их признакам, т. е. без установления соответствия между свойствами обозначаемого предмета и тем значением (или значениями), которое имеет (или имело) данное слово или словосочетание» [1]. Подольская Н.В. в своей статье «Собственное имя» для «Лингвистического энциклопедического словаря» дает такое определение: «собственное имя (оним) – слово, словосочетание или предложение, которое служит для выделения именуемого им объекта из ряда подобных, индивидуализируя и идентифицируя данный объект» [2].

Если сравнить эти два определения, то Подольская Н. В. в трактовании понятия онима называет его основную функцию (выделение из ряда ему подобных), а так же и предназначенность (индивидуализация и идентификация). Этот же исследователь приводит аналогичное определение в «Словаре русской ономастической терминологии»: «оним - слово или словосочетание, которое служит для выделения именуемого им объекта среди других объектов: его индивидуализации и идентификации» [3].

Бондалетов В.Д. в учебном пособии для студентов педагогических институтов определяет онимы как категорию языково-речевую: «онимы - это единицы языка речи (слова и субстантивированные словосочетания), служащие для подчеркнута конкретного названия отдельных предметов действительности и вследствие такой специализации выработавшие некоторые особенности в значении, грамматическом оформлении и в функционировании... Назначение имени собственного - называть определённый предмет, соотнося его с классом однотипных или родственных предметов» [4].

Анализ научной литературы по данному вопросу дает нам основание говорить, что ученые пытаются определить суть имени собственного исходя из его функций и значения, однако различное понимание проблемы приводит к противоречивому толкованию сути явления. На данный момент можно говорить о существовании, по крайней мере, трёх точек зрения в проблеме определения имен собственных.

Исследователи одного из направлений (Галкина - Федорчук Е.М., Уфимцева А.А. и др.), отрицают наличие у имен собственных как значения, так и понятия. Галкина - Федорчук Е.М. в своей книге «Слово и понятие» весьма явно выразила точку зрения на имя собственное: «Имена собственные не заключают в себе ни понятия, ни значения. Они являются только различающим знаком»[5]. Соответственно, сторонники этого взгляда считают, что имена собственные - это абсолютно ничего не значащие в семантическом плане слова, своеобразные ярлыки, различительные знаки, присваиваемые однородным предметам для разграничения одного и другого. Более того, Уфимцева А.А. в книге «Слово в лексико-семантической системе языка» выражает мнение, что имена собственные можно понимать как: «лексически неполнозначные слова, не обладающие никакой смысловой структурой, выполняющие в языке лишь одну – номинально – опознавательную функцию» [6].

Последователи другой концепции (Реформатский А.А., Суперанская А.В., Горбаневский М.В., Ахманова О.С., и др.) утверждают, онимы имеют значение, но у них отсутствует связь с понятием. Реформатский А.А. в учебном пособии «Введение в языковедение» считает, что: «общее свойство собственных имён состоит в том, что, соотносясь с классом вещей, они имеют своё значение в назывании, и только, никаких понятий не выражают...Собственные имена имеют значение, но значение собственных имён исчерпываются их номинальной функцией, их соотношением с называемой вещью (точнее: классом вещей)» [7].

Согласна с этим мнением и Суперанская А.В. в своей книге «Общая теория имени собственного», согласно которой, у собственных имён: «иное соотношение с понятием (их понятийность стремится к нулю) и на первый план выступает функция номинативная» [8].

Такие рассуждения противоречивы: считая имена языковыми знаками, словами, авторы концепции признают словами и имена собственные, а значит, не отрицает у них наличие значения. Данное мнение противоположно принятым в языкознании утверждениям, что именно понятие формирует лексическое значение слова: «Понятие, лежащее в основе лексического значения слова... имеет чёткое ядро, благодаря чему обеспечивается устойчивость лексического значения слова и взаимопонимание...»[9].

Тем не менее, попытки игнорирования этой закономерности в теории имени собственного не единичны: «Собственные имена, как правило, никаких понятий не выражают, хотя каждое имя собственное имеет вполне определённое значение»[10].

Существует мнение других исследователей (Есперсен О., Курилович Е., Щерба Л.В. и др.), что, собственные имена обладают и значением, и понятием. Так Есперсен О. в своем труде «Философия грамматики» полагает, что имя собственное «в каждом отдельном предложении..., имеет одно определённое значение, которое явствует из контекста и ситуации...»[11].

А в статье «Положение имени собственного в языке» профессора Краковского университета Куриловича Е.: «в силу наличия у имени собственного семантического содержания имя собственное обладает значением, те объекты, которые оно способно обозначить, составляют сферу его употребления»[12].

Щерба Л.В. в своей работе «Опыт общей теории лексикографии» достаточно полно и методологически представил проблему: «Весь вопрос состоит в определении того, что в языке является «значением» собственных имён. Оставляя в стороне философию собственного имени вообще, можно всё же констатировать, что те сведения, которые даются в энциклопедиях, никоим образом не входят в это «значение»: эти сведения по существу вещей вовсе не должны быть общеизвестны (иначе не надо было бы и энциклопедий!). Следовательно, задача состоит в том, чтобы определить тот общеобязательный минимум, без которого невозможно было бы общепонятно оперировать с данным собственным именем в речи»[13].

Никонов В.А. в своём докладе подчёркивает обязательность сигнификата в структуре значения имени собственного: «Распространено мнение, что имя собственное выражает только представление в противоположность имени нарицательному, выражающему понятие. Тем самым имена собственные исключаются из числа слов, так как всякое слово обобщает. Конечно, и собственное имя содержит обобщение ... Оно одновременно вводит в ряд и различает внутри ряда»[14].

Аллендорф А.А. предлагает понимать под значением имени собственного то, что носитель языка знает о предмете: «Не знать содержания имени собственного – это значит не знать его соотносительности с предметом; не знать содержания имени

нарицательного – это значит не знать его соотносённости с понятием»[15].

Рассмотрим также предложенное Селезнёвой Л.Б. определение имени собственного: «Имя собственное – имя единичного денотата, позволяющее идентифицировать его в системе (ряду) однотипных (однорядовых), в основе значений которых лежит тот же сигнификат, выраженный соответствующим именем нарицательным. Таким образом, имя нарицательное выражает сущность денотата, имя собственное – явление этой сущности...»[16].

### **Заключение**

Следовательно, ему можно дать следующее определение - слово, словосочетание или предложение, которое служит для выделения именуемого им объекта из ряда однотипных, в основе значений которых лежит тот же сигнификат, выраженный соответствующим именем нарицательным, индивидуализируя и идентифицируя данный объект.

### *Литература:*

1. Ахманова О. С. Словарь лингвистических терминов / О.С. Ахманова. – 4-е изд // М.: КомКнига. – 2007. - 576 с.
2. Ярцева В. Н., Арутюнова Н. Д. Лингвистический энциклопедический словарь. М.: Большая российская энциклопедия; Издание 2-е доп // Москва. – 2002. – 709 с.
3. Словарь русской ономастической терминологии / Н. В. Подольская; Отв. ред. А. В. Суперанская; АН СССР, Ин-т языкознания. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Наука, 1988. - 187,[2] с.
4. Русская ономастика: учеб. пособие для студентов пед. институтов по спец. № 2101 "Русский язык и литература" / В. Д. Бондалетов. - Изд. стереотип. - Москва : URSS : Либроком, 2016. - 310, [2] с.
5. Галкина-Федорук Е. М. Слово и понятие. – Государственное учебно-педагогическое издательство Министерства просвещения РСФСР, 1956.- 53 с.
6. Уфимцева А.А. Слово в лексико-семантической системе языка. М.,1968. 272 с.
7. Реформатский А.А. Введение в языковедение / Под. ред. В.А.Виноградова. - М.: Аспект Пресс, 1996. - 536 с. - ISBN 5-7567-0046-3.
8. Суперанская А.В. Общая теория имени собственного: имя и общество, статус имени собственного, ономастическое



- пространство и классификация имен, собственные имена в языке и речи, семантика собственных имён / А.В. Суперанская: отв. Ред. А.А. Реформатский. – 3-е изд., испр. – М.: USSR. 2009 – 365 с.
9. Никитин М.В. Лексическое значение слова /М.В. Никитин. – М.: Высшая школа, 1983. – 123 с.
10. Горбаневский М.В. К проблеме семантики имени собственного // Лингвистическая семантика и логика: Сб. науч. тр. М., 1983. С.68-81.
11. Есперсен О. Философия грамматики: [Пер, с англ.] общ. ред. и предисловие Б.А. Ильиша. – Изд. 3-е, стереотипное // М.: Ком книга. – 2006. - 408 с.
12. Курилович Е. Положение имени собственного в языке //Очерки по лингвистике: Сб. ст. М.,1962. С. 251-266.
13. Щерба Л.В. Опыт общей теории лексикографии: (Избранные работы по языкознанию и фонетике). Л., 1958. Т.1. С. 178.
14. Никонов В.А. На пути к теории собственных имён // Конференция по топонимике Северо-Западной зоны СССР. Рига, 1966., С. 12,13.
15. Аллендорф К. А. Проблема имени собственного на материале топонимических наименований Франции // Учен. зап. 1-го МГПИИЯ. М., 1953. Т. 5. С. 125—134
16. Селезнёва Л.Б. Лингвистическая теория и методология (ономастические парадоксы) // Вестник Волгоградского государственного университета. Сер. 2: Филология. 1997. Вып. 2., с.51.

**Бекназарова М.Ю., Болотова Н.А.,  
Воробьева С.В., Гудыменко К.Ю.**

*Областное государственное автономное профессиональное  
образовательное учреждение*

*«Белгородский педагогический колледж» г. Белгород, Россия*

**ВОЗМОЖНОСТИ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ФОРМИРОВАНИИ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ СТУДЕНТОВ  
ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕДЖА**

В настоящее время к профессии педагога предъявляются не только повышенные требования к владению педагогической деятельностью, но и к зрелости его личности. Одним из центральных психологических образований в структуре личности является профессиональная мотивация. Потребность в педагогах с развитой профессиональной мотивацией очень высока.

Для оптимизации учебно-профессионального процесса и совершенствования системы профессиональной ориентации необходимо изучение мотивов профессионального выбора, а вместе с тем и формирование самой профессиональной мотивации, так как эффективное развитие профессиональной образованности личности возможно только при высоком уровне ее сформированности [1].

Значительная часть студентов руководствуется мотивами, не имеющими непосредственного отношения к процессу познания, к профессиональной подготовке. У большинства отмечается явное противоречие между высокой оценкой значимости педагогической профессии и слабым желанием заниматься этим видом деятельности. Немало и тех, кто недостаточно высоко оценивает общественную значимость профессии.

Актуальным в работе со студентами, будущими педагогами является использование возможностей научно-исследовательской деятельности в развитии профессиональной мотивации студентов. В процессе научно-исследовательской деятельности они приобретают не только умения, необходимые для решения как практических, так и исследовательских задач, но и формируются профессиональная мотивация.

Работа по развитию профессиональной мотивации студентов педагогического колледжа, в частности, специальности «Коррекционная педагогика в начальном образовании» через организацию научно-исследовательской деятельности нацелена на создание условий для раскрытия потенциальных возможностей каждого обучающегося и развития его профессиональной мотивации. Следовательно, целесообразно строить учебный процесс, направленный как на развитие профессиональной компетентности, так и на развитие профессиональной мотивации студентов специальности «Коррекционная педагогика в начальном образовании» через организацию научно-исследовательской деятельности.

Под *профессиональной мотивацией*, применительно к учебной деятельности студентов-педагогов, понимается совокупность факторов и процессов, побуждающих и направляющих индивида к изучению будущей профессиональной деятельности. Эффективное развитие профессиональной образованности личности возможно только при высоком уровне формирования профессиональной мотивации, которая и является внутренним детерминантом развития профессионализма [4].

По мнению М.В. Воробьевой, профессиональная мотивация будущего специалиста представляет собой совокупность устойчивых мотивов, проявление которых зависит от профессиональных взглядов, отношений, позиций, а также эмоций, чувств, профессиональных качеств личности [2].

В этом контексте под мотивами профессиональной деятельности понимается осознание предметов важных потребностей личности. Эти потребности удовлетворяются в процессе решения учебных задач и движут к изучению будущей профессиональной деятельности [9].

Ведущими условиями, положительно влияющими на развитие профессиональной мотивации у студентов через научно-исследовательскую деятельность, являются *осмысленность учебной деятельности, интерес к познанию, способ оценивания, стремление к достижению эффективных результатов научной деятельности, научно-исследовательская среда, личность преподавателя, чувство собственной ценности и уникальности*. В результате продуманного сочетания учебной и научно-исследовательской деятельности происходит становление студентов как высокопрофессиональных специалистов, способных к постоянному саморазвитию, самостоятельному мышлению, умению планировать и осуществлять свою профессиональную деятельность [5].

Исходя из вышесказанного, научно-исследовательская деятельность является педагогическим средством развития профессиональной мотивации студентов специальности «Коррекционная педагогика в начальном образовании», поэтому уделим внимание дефиниции «научно-исследовательская деятельность».

Современное понятие «научно-исследовательская работа студентов» включает в себя два взаимосвязанных элемента:

- обучение студентов элементам исследовательского труда, привитие им навыков этого труда;
- собственно научные исследования, проводимые студентами под руководством преподавателей [3].

Система научно-исследовательской работы студентов представляет собой совокупность мероприятий, направленных на освоение студентами в процессе обучения по учебным планам, приемов и навыков выполнения научно-исследовательских работ, развитие способностей к научному творчеству, самостоятельности и инициативности [3].

Говоря об участии в научно-исследовательской работе, можно сказать, что в данный перечень учебной формы входит:

- подготовка научных статей;
- подготовка публикаций;
- проведение самостоятельных научных исследований по заданной теме;
- участие в научных конкурсах;
- участие в образовательных грантах;
- участие в научно-исследовательских проектах;
- участие в круглых столах;
- участие в научных кружках [4].

Вышеперечисленный перечень работ, относящихся к научно-исследовательской работе также можно разделить на два вида учебная НИРС и внеучебная НИРС.

Учебная научно-исследовательская работа – эта работа предусмотренная учебными планами.

Внеучебная – это такая работа, представляющая собой самостоятельную инициативную творческую научную работу, которая стоит сверх тех требований, которые предъявляются учебными планами и которая ставит перед собой определенные цели и задач [3].

*Целью педагогической деятельности в данном направлении является обеспечение положительной динамики развития профессиональной мотивации студентов специальности «Коррекционная педагогика в начальном образовании» через организацию научно-исследовательской деятельности.*

Достижение планируемых результатов предполагает решение следующих *задач*:

- разработать систему мероприятий по организации научно-исследовательской деятельности студентов;
- разработать занятия для студентов с включением научно-исследовательской деятельности;
- разработать методические рекомендации по организации научно-исследовательской деятельности студентов специальности «Коррекционная педагогика в начальном образовании».

*Содержание работы по развитию профессиональной мотивации студентов специальности «Коррекционная педагогика в начальном образовании» через организацию научно-исследовательской деятельности предполагало реализацию трех направлений:*

- мероприятия в виде современных форм работы со студентами: круглый стол, деловая игра, конференция, консультация-практикум и т.д.;

- занятия для студентов по реализации научно-исследовательской деятельности;

- методические рекомендации по организации научно-исследовательской деятельности студентов специальности «Коррекционная педагогика в начальном образовании».

Нами разработан план мероприятий по организации научно-исследовательской деятельности студентов 1-4 курсов.

Для 1 курса предложены следующие мероприятия: семинар «Научно-исследовательская деятельность студента: понятие, виды, особенности», онлайн-консультация «Как написать текст на семинар?», мастер класс (от студентов выпускного курса) «Как написать научную статью?», челлендж «Я участвую в научно-исследовательской деятельности».

На 2 курсе проводились такие мероприятия как семинар-практикум «Научно-исследовательская деятельность студентов и ее виды», мастер-класс (от студентов выпускного курса) «Как написать научный доклад?», онлайн-консультация «Как написать реферат?», научно-практическая конференция «Доклад и реферат как виды научно-исследовательской деятельности студентов».

Для 3 курса предусмотрены следующие мероприятия: онлайн-консультация «Что такое научная статья», семинар-практикум «Где опубликовать научную статью студента?», круглый стол «Трудности написания курсовой работы. Как написать курсовую работу самому?», деловая игра «Речь и презентация – часть защиты курсовой работы», научно-практическая конференция «Предварительная защита курсовой работы».

На 4 курсе целесообразно проводить такие мероприятия как круглый стол «ВКР: как написать?», (офлайн) онлайн-консультация «Введение к ВКР», вебинар «Написание основной части выпускной квалификационной работы», челлендж «Я пишу ВКР», научно-практическая конференция «Оформление выпускной квалификационной работы».

Нами разработаны практические занятия и рекомендации к самостоятельной деятельности для студентов по реализации научно-исследовательской деятельности.

Цель данных занятий состоит в обучении студентов реализации научно-исследовательской деятельности через практические действия. Мы разработали алгоритмы составления

структурно-логической темы, составления интеллектуальной карты и пр.

Систему мероприятий и занятий для студентов по организации научно-исследовательской деятельности завершают разработанные методические рекомендации по организации научно-исследовательской деятельности студентов специальности «Коррекционная педагогика в начальном образовании».

Подводя итоги выше изложенному, можно утверждать, что развитие профессиональной мотивации студентов специальности «Коррекционная педагогика в начальном образовании» через организацию научно-исследовательской деятельности является процессом сложным и длительным, требующим от преподавателей методической грамотности в вопросах организации занятий и мероприятий со студентами, с обязательным пониманием и учетом сформированности их профессиональной мотивации.

#### *Литература:*

1. Бакшаева, Н.А. Психология мотивации студентов: учеб. пособие / Н.А. Бакшаева, А.А. Вербицкий. – М.: Логос, 2006. – 368 с.
2. Воробьева, М.В. Развитие профессиональной мотивации студентов в процессе обучения в туристском вузе: Автореф. дис. канд. пед. наук. – Сходня, 2010. – 24 с.
3. Долговицкая, Т.А. Основные виды исследовательской подготовки учителя в современной высшей школе: сб. науч. тр. молодых ученых. - Калининград: Изд-во КГУ, 2004. – 68 с.
4. Рудик, П.А. Мотивы поведения деятельности. – М.: Наука. 2003. – 136 с.
5. Шубаро, О.В. Формирование мотивации студентов к научно-исследовательской деятельности// Взаимосвязь научно-исследовательской деятельности и педагогического процесса в высшей школе: материалы XII науч.-метод. Конф / редкол.: А.А. Легчилин, Е.В. Беляева. – Минск, БГУ, 2015. – С. 58-61.

**Белов В.К.**

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

**Чуканова Е.К.**

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

**СТРУКТУРА И ВЗАИМОСВЯЗЬ ПОКАЗАТЕЛЕЙ  
ФИЗИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ, ОБЩЕЙ И СПЕЦИАЛЬНОЙ  
ДВИГАТЕЛЬНОЙ ПОДГОТОВЛЕННОСТИ И  
ФУНКЦИОНАЛЬНЫХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ  
СПОРТСМЕНОВ 10 -14 ЛЕТ ЗАНИМАЮЩИХСЯ  
АКАДЕМИЧЕСКОЙ ГРЕБЛЕЙ**

**Аннотация.** Проблема поиска одаренных спортсменов для занятий академической греблей достаточно актуальна и злободневна в спорте.

**Ключевые слова:** академическая гребля, спортивный отбор и ориентация в спорте, показатели физического развития, морфофункциональные показатели, общая (физическая) и специальная двигательная подготовленность спортсменов

Поиск одаренных детей и подростков является важнейшей задачей в области детского и юношеского спорта, на это указывают ведущие специалисты в области спортивного отбора в спорте Губа В.П. [4], Розин Е.Ю. [5], Семенов Л.А., Исаков С.В. [6],

Спортивная пригодность – это соответствие между индивидом и спортивной деятельностью, взаимное проникновение и стимулирующее воздействие спортивной деятельности на личность и личности на спортивную деятельность Бриль М.С. [1].

Актуальным и значимым является определение прогностической значимости информативных показателей физического развития, общей (физической) и специальной двигательной подготовленности, функциональных возможностей гребцов академического стиля. Это позволит выявить специфические требования, предъявляемые академической греблей к индивидуальным возможностям спортсменов, определить их способности и возможности в спорте

**Целью** настоящего исследования являлось совершенствование системы спортивного отбора и ориентации юных спортсменов в учебно-тренировочные группы для занятий академической греблей на этапе начальной спортивной подготовки.

**Методы и организация исследования.** В проведенном исследовании принимали участие 250 гребцов академического стиля, мальчиков 10 - 14 лет, занимающихся в ДЮСШ различных городов России. Антропометрические, функциональные измерения и уровень двигательной подготовленности оценивались на основе комплексной программы определения физической пригодности человека. Тесты соответствовали метрологическим требованиям, отличались простотой и доступностью выполнения. Уровень специальной (физической) двигательной подготовленности в академической гребле оценивался по результатам контрольного тестирования по спортивным результатам в гребле на дистанциях 250 и 500 метров. Программа комплексного обследования включала измерение 29 показателей.

Полученные в исследовании данные были подвергнуты математико-статистической обработке с применением факторного анализа. Достоверность межгрупповых различий и определение уровня значимости изучаемых показателей у спортсменов академического стиля определялись с помощью *t*-критерия Стьюдента.

Результаты и их обсуждение. Использование метода факторного анализа позволило выявить видовые информативно-значимые показатели для занятий академической греблей в учебно-тренировочных группах для мальчиков 10-14 лет, определить особенности взаимосвязи показателей физического развития, функциональных возможностей, общей (физической) двигательной подготовленности со спортивными результатами в гребле на дистанциях 250 и 500 метров.

Процедура факторного анализа выделила три ортогональных фактора, суммарный вклад которых составил 83,1% общей дисперсии выборки.

Таблица 1

**Факторный вес показателей у гребцов-академистов**

№	Название фактора	Фактор	Вклад фактора в общую дисперсию выборки (%)
1.	Морфофункциональный, и скоростно-силовой подготовленности	I	70,2
2.	Общей (физической) двигательной	II	8,2



	подготовленности		
3.	Скоростной подготовленности	III	4,7
	Вклад факторов в общую дисперсию выборки (%)	I II,III,	83,1

Данные таблицы 1 свидетельствуют о сложной структуре взаимосвязей морфофункциональных и скоростно-силовых показателей, определяющих содержание первого фактора. Комплексное проявление, взаимосвязь между различными показателями, характеризуют видовую особенность факторной структуры показателей у юных спортсменов 10-14 лет, занимающихся в академической гребле. Рассмотрим более детально комплекс показателей, определяющих содержание данного фактора.

Первый фактор (70,2%) комплексный, наибольшие факторные нагрузки в нем несут морфологические показатели, характеризующие тотальные размеры тела и тип телосложения спортсмена ( $r = 0,729 - 0,891$ ). Гребцы академического стиля имеют большие тотальные размеры тела – высокий рост, относительно большую массу тела и размах рук. Тип телосложения атлетический. Спортсменов отличает мощное костно-мышечное строение, большая ширина плеч и длина рук.

Полученные в исследовании данные позволяют утверждать, что показатели физического развития, а именно, тотальные размеры тела спортсменов гребцов-академистов, имеют значительное влияние на спортивный результат, успешность спортивной специализации в данном виде спортивной деятельности. Тотальные размеры тела имеют высокую прогностическую информативность и значимость в академической гребле, могут быть использованы как надежные критерии отбора и ориентации детей и подростков 10-14 лет в учебно-тренировочные группы на этапе начальной спортивной подготовки. Это подтверждается данными ряда специалистов, таких как Воронов П.В. и Моржевинов Н.В.[3], Созин Ю.М.[7] и др.

Функциональные показатели PWC170 и расчетное МПК ( $r = 0,768 - 0,781$ ), имеют высокие факторные нагрузки, определяют уровень работоспособности организма спортсменов в аэробной зоне мощности и энергообеспечения, обладают высокой информативностью и значимостью для отбора и ориентации юных спортсменов. Данные показатели могут быть использованы как

надежные критерии отбора детей и подростков 10-14 лет на специализацию в академическую греблю. Данной точки зрения придерживается большинство ведущих специалистов в области спорта Волков В.М., Филин В.П.[2], Созин Ю.М.[7], Шварц В.Б., Хрущев С.В. [8] и др.

В содержание первого фактора также вошли скоростно-силовые показатели ( $r = 0,548 - 0,706$ ), характеризующие проявление взрывных качеств нижних конечностей и верхнего плечевого пояса, а также показатель определяющий подвижность в плечевых суставах ( $r = 0,873$ ). Поэтому первый фактор был обозначен как морфофункциональный и скоростно-силовой подготовленности. Высокие требования к уровню развития скоростно-силовых качеств мышц нижних и верхних конечностей, подвижности в плечевых суставах во многом определяющих успешность спортивного совершенствования гребцов академического стиля, отмечают ряд специалистов: Воронов П.М., Моржевинов Н.В.[3] и другие.

Рассмотрим содержание второго фактора, суммарный вес которого составил (8,2%) в общей дисперсии выборки. Наибольшие факторный вес в данном факторе имеют показатели: 1) характеризующие выносливость ( $r = 0,745$ ), в 5-минутном беге; 2) гибкость ( $r = 0,877$ ), в наклоне туловища вперед (из положения стоя); 3) силы и силовой выносливости ( $r = 0,594$ ), в подтягивании в висе на перекладине; 4) стажа занятий спортом ( $r = 0,612$ ); 5) квалификации ( $r = 0,580$ ). Второй фактор был обозначен как фактор общей (физической) двигательной подготовленности

Показатели общей (физической) двигательной подготовленности: выносливости, силы и силовой выносливости, подвижности в плечевых суставах и позвоночника, входят в оценку модельных характеристик гребцов академического стиля на этапе начальной спортивной подготовки

Показатели специальной (физической) двигательной подготовленности, т.е. спортивные результаты в гребле на дистанциях 250 и 500 метров, характеризующие уровень квалификации (разряд) гребцов-байдарочников 10-14 лет, на этапе начальной спортивной подготовки имеют высокую информативность и значимость для оценки перспективности юных спортсменов.

Третий фактор (4,7%) наибольшие факторные нагрузки имеют скоростные показатели ( $r = 0,573 - 0,926$ ). Данный фактор был интерпретирован как фактор скоростной подготовленности.

Важность развития скоростных способностей у гребцов академического стиля для выступающих на коротких, спринтерских дистанциях общепризнана.

Показатели общей и специальной подготовленности могут быть использованы как надежные критерии для спортивного отбора и ориентации одаренных детей и подростков 10 -14 лет для занятий в отделении гребли на байдарках и каноэ. Данной точки зрения придерживается ряд ведущих специалистов в области спорта Губа В.П. [4], Созин Ю.Н. [7 ] и др.

Заклучение. Полученные в исследовании данные позволяют утверждать, что при определении успешности и перспективности юных спортсменов целесообразно использовать комплексный подход, опираться на наиболее стабильные, консервативные признаки - качества, задатки и способности человека, которые в дальнейшем обуславливают успех в виде спортивной деятельности. Учитывать видовые и возрастные особенности требований предъявляемые к индивидуальным возможностям занимающихся.

#### *Литература:*

1. Бриль М.С. Отбор в спортивных играх. – М.: ФиС, 1980. – 127с.
2. Волков В.М., Филин В.П. Спортивный отбор. – М.: Физ.культура и спорт. 1983. – 176 с.
3. Воронов П.М., Моржевинов Н.В. Критерии морфологической структуры тела при отборе в гребной спорт // Спорт в современном обществе: Всемир. науч. конгр. – Тбилиси – М., 1980. – 3-е направление – С. 290.
4. Губа В.П. Теория и практика спортивного отбора и ранней ориентации в виды спорта [Текст] / В.П.Губа. – Советский спорт, 2008. – 303 с.
5. Розин Е.Ю. Методологические аспекты отбора и проблемы спортивного в частности / Розин Е.Ю. // Физическая культура: воспитание, образование, тренировка. – 2001. - № 4. –с. 2-6.
6. Семенов Л.А., Исаков С.В. (1998) Система спортивного отбора в России – findout. Su
7. Созин Ю.М. Особенности отбора и начальной подготовки гребцов на байдарках и каноэ / Гребной спорт: Ежегодник. – М., 1984. С. 60-63.
8. Шварц В.Б., Хрущев С.В. Медико-биологические аспекты спортивной ориентации и отбора. – М.: ФиС, 1984. – 151 с.

**Белов В.К.**

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

## **ОСОБЕННОСТИ ОТБОРА ЛЮДЕЙ В СПОРТЕ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.**

**Аннотация.** Выявление особенностей отбора людей для занятий спортом и профессиональной деятельностью требует знания способностей, выявления важнейших показателей от которых зависит успешность специализации человека в том или ином виде выбранной им деятельности.

**Ключевые слова:** спортивный и профессиональный отбор, спортивная и профессиональная пригодность, спортивные способности, прогноз способностей, модельные характеристики, профионограммы.

Актуальным в настоящее время является знание структуры способностей людей, выявление наиболее информативных, значимых показателей для отбора в спорте и профессиональной деятельности.

Отбор в спорте предполагает выбор лучшего кандидата, на основе его задатков, способностей и возможностей для занятий конкретным видом спортивной деятельности.

Спортивный отбор - процесс определения соответствия способностей человека и организационно-методических мероприятий, включающих в себя педагогические, психологические, медико-биологические, социологические, метрологические и другие методы научного исследования, на основании которых выявляются способности детей и подростков к специализации в определенном виде спортивной деятельности.

Спортивная пригодность – это соответствие между индивидом и спортивной деятельностью, взаимное проникновение и стимулирующее воздействие спортивной деятельности на личность и личности на спортивную деятельность Бриль М.С.[3].

Спортивный отбор (СО) имеет длинную историю. Однако обобщение эмпирических данных, поиск закономерностей для прогнозирования пригодности человека к определенному виду деятельности в большей мере присущи профессиональному отбору (ПО).

Профессиональный отбор (профотбор) (ПО) – система процедур, обеспечивающих выбор лучшего кандидата из

нескольких имеющихся для оптимального соответствия параметров работника и конкретной профессиональной позиции.

Профессиональная пригодность – соответствие данных личности требованиям выбираемой профессии, возможности человека по овладению какой-либо профессиональной деятельностью. Она определяется такими критериями, как успешность овладения профессией и степень удовлетворенности человека своим трудом.

Основным принципиальным различием между СО и ПО является то обстоятельство, что прогноз спортивных способностей оценивается в ходе самой спортивной деятельности, а профессиональные способности прогнозируются по результатам выполнения заданий, моделирующих только упрощенные элементы будущей деятельности.

Еще одним важным отличием ПО от СО является возрастной контингент обследуемых людей. Выявление профессиональных способностей проводится в основном на лицах, получивших среднее и высшее образование, имеющих определенный социальный опыт. В СО чаще всего участвуют дети находящиеся в стадии интенсивного биологического развития и не имеющие еще четкой мотивации на занятия конкретным видом спорта. Действие как социальных, так и биологических факторов вносит в прогноз спортивных способностей больше различных «помех и искажений», чем в системе ПО.

Других принципиальных различий между ПО и СО не наблюдается и тем самым обеспечивается возможность использования опыта прогноза профессиональных способностей при формировании системы отбора спортсменов.

Профессиональный отбор ставит задачу определить пригодность людей к определенной профессии, у которых процесс обучения дает максимальный эффект при минимальных затратах средств и времени. Необходимость и целесообразность проведения профессионального отбора общепризнанна [2,8,11,12] и другие.

Диагностика направленности интересов и способностей молодежи к определенным профессиям и видам профессиональной деятельности привела к разработке системы профессиональной ориентации школьников [5,7,11] и другие.

По мнению специалиста в спорте Грошенкова С.С. [5] особенностью определения потенциала спортивной деятельности является долгосрочный прогноз. Предметом прогноза, являются задатки качеств личности, определяющие способности к

успешному овладению деятельностью в конкретном виде спорта, считают специалисты Платонов К.К. и Грошеников С.С.[11].

Понятие спортивных способностей, исследователи Курамшин Ю.Ф. и Поповский (1985) определяют, как совокупность качеств человека, отвечающих требованиям данного вида спорта.

Прогноз способностей невозможен без жестких критериев овладения новой деятельностью. То, что в профессиональном отборе носит название критериев пригодности, в спортивном отборе называется критериями способностей, т.е. дифинитивными (более поздними) признаками (достижениями испытуемых). В зависимости от качества отобранного контингента критерии пригодности могут сдвигаться в ту или иную сторону. В спорте это выражается в изменении уровня нормативных требований.

В качестве критериев способностей используются качественные и количественные показатели профессиональной и спортивной деятельности [2,4,6,8,12,13] и другие.

Количественные показатели фиксируют меру выраженности, развития определенного свойства или качества.

Качественные показатели фиксируют наличие или отсутствие определенного свойства или качества.

Изучение спортивной или профессиональной пригодности осуществляется основе специальных алгоритмов, необходимых для определения требований к лицам, участвующим в этой деятельности. Так, в спорте разрабатываются модельные характеристики спортсменов, с учетом специфики спортивной деятельности, возрастных и половых особенностей занимающихся, этапов многолетней спортивной подготовки и уровня спортивной квалификации [3,4,6,7,10,13 ] и другие.

В профессиональной деятельности для работников той или иной специальности, разрабатываются профессиограммы [12]. При создании профессиограмм для конкретных специальностей, наиболее информативными являются следующие параметры - показатели:

- 1) особенность и специфика трудовых действий, операций;
- 2) рабочие позы (основные и сопутствующие);
- 3) двигательная активность (сложность, объем, хронометраж);
- 4) типичные ошибки, возможные затруднения;
- 5) физическая нагрузка, ее характер и направленность (анаэробная, смешанная, аэробная; статическая – динамическая; простая – сложно-координационная и т.д.);

б) характер и особенности психической и психофизической нагрузки;

7) профессионально важные физические качества и способности, уровень их развития;

8) морфофункциональные возможности организма, уровень развития;

9) значимые в профессии психофизиологические функции;

10) значимые психические качества и способности;

11) важные двигательные умения и навыки;

12) необходимые в профессии личностные и деловые качества;

13) особенности санитарно-гигиенических и метеорологических условий, существующая экологическая ситуация;

14) профессиональная вредность и особенности профзаболеваний.

Разработанные современные профессиограммы специальностей, позволяют всесторонне оценивать, углубленно изучать и анализировать специфику производственного процесса, конкретного вида профессиональной деятельности, определять требования к работнику, к уровню развития его психофизических качеств, задатков, способностей и возможностей.

Опыт профессионального обучения и спортивной подготовки свидетельствует о фактах периодической перестройки комплекса ведущих качеств с ростом профессиональной или спортивной квалификации [1,4] и другие. Поэтому успех в той или иной деятельности на разных этапах определяется различным комплексом качеств и свойств личности, а значит, и требует определенные изменения в конструкции батареи тестов для отбора.

Прогнозирование способностей базируется на возможности переноса между результатами выполняемой деятельности и предполагаемыми результатами выполнения задания (тестов) в другой деятельности.

В спортивном отборе, особенно на начальном этапе тренировочного процесса, возможен перенос наличного уровня физических качеств и двигательных навыков на широкий спектр спортивных специальностей, но с ростом спортивного мастерства возможности переноса сужаются [9]. Поэтому основа для прочности прогнозирования спортивных и профессиональных способностей должна быть различной, в зависимости от этапов становления мастерства спортсмена в том или ином виде спорта, а также мастерства работника в том или ином виде профессиональной деятельности.

*Литература:*

1. Бальсевич В.К., Запорожанов В.А. Физическая активность человека. – Киев: 1987. – 224 с.
2. Бодров В.А., Малкин В.В., Покровский Б.Л. Психологический отбор летчиков и космонавтов / Проблемы космической биологии. М., 1984. – Т. 49. – С. 128 – 156.
3. Бриль М.С Отбор в спортивных играх. - М.: ФиС, 1980.– 127 с.
4. Волков В.М., Филин В.П. Спортивный отбор. – М.: Физкультура и спорт, 1983. – 176 с.
5. Groshenkov S.S. Вопросы теории спортивной ориентации /Терия и практика физ.культуры. – 1969. - № 12. С. 44-47.
6. Гужаловский А.А. Темпы роста физических способностей как критерии отбора юных спортсменов / Теория и практика физ. культуры. – 1979. - №9 – С. 28 -31.
7. Губа В.П. Теория и практика спортивного отбора и ранней ориентации в виды спорта [Текст] / В.П. Губа. – М.: Советский спорт, 2008. – 303с.
8. Гуревич К.М. Профессиональная пригодность и основные свойства нервной системы. – М.; Наука, 1970. – 271 с.
9. Зацюрский В.М. Кибернетика, математика, спорт. – М.: Физкультура и спорт, 1969. – 190 с.
10. Крамской С.И. Физическая культура и спорт. Организация работы специального учебного отделения: учебное пособие /С.И. Крамской, Е.С. Замчевская, Г.Ф. Жован. – Белгород: Изд-во БГТУ, 2021. -105 с.
11. Платонов К.К. Groshenkov S.S. О профессиональной и спортивной ориентации учащейся молодежи. / Теория и практика физ. культуры. – 1968. - № 5 – С. 40 – 44.
12. Физическая культура в строительных вузах. Учебник / Под ред. Л.М. Крыловой – М.: МГСУ, 2010. – 528 стр.
13. Шварц В.Б., Хрущев С.В. Медико-биологические аспекты спортивной ориентации и отбора. – М.: ФиС, 1984. – 151 с.



**Берестень Т.М., Чунгурова Т.Л.**

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

## **МЕХАНИЗМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ СОЦИАЛЬНЫХ ПАРТНЕРОВ**

В данной работе рассматривается сотрудничество между предприятиями города Новороссийска и Филиалом Белгородского государственного технологического Университета им. В.Г. Шухова.

Ключевые слова: образование, сотрудничество, взаимосвязь, практика.

Тенденции и перспективы развития общества, его экономики и социально-политической системы выдвигают новые требования к практической компетенции выпускников ВУЗов. 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 [1].

Это обуславливает необходимость качественно нового взаимодействия учебного заведения с широким кругом социальных партнеров. Сотрудничество с социальными партнерами осуществляется в различных формах и охватывает основные аспекты модернизации:

- содержание образования,
- организацию образовательного процесса,
- изучение рынка труда с целью прогнозирования подготовки специалистов,
- кадровое и материально-техническое обеспечение учебного процесса.

Наиболее крепкие и устоявшиеся связи нашего учебного заведения сформировались с Губкинским, Северо-Кавказским филиалами и с промышленными предприятиями города Новороссийска.

Нашим филиалом заключены договора о сотрудничестве, в которых сказано, что студенты имеют возможность проходить практику на данных предприятиях, а студенты, которые зарекомендовали себя грамотными и целеустремленными, имеют возможность быть приглашенными на работу на эти предприятия.

В этих условиях очень актуально стоит вопрос адаптации студентов к системе рабочей атмосферы.

Не секрет, что вузовская система образования имеет ряд существенных отличий от системы, принятой в средних профессиональных учебных заведениях. Данная проблема решается комплексно, как на уровне филиала, так и при непосредственном участии социальных партнеров.

Координация деятельности высшего образования позволяет создать систему взаимовыгодного и эффективного партнерства не только образовательного заведения, но и работодателей, потребителей кадров с высшим образованием. Так, с 2004 по 2021гг. выпускниками нашего филиала стали более 1800 студентов.

В соответствии с постоянно возрастающими требованиями к качеству подготовки специалистов с высшим образованием, актуальным остается вопрос материально-технического обеспечения учебного процесса. Данная задача диктуется законодательными документами федерального уровня, в частности законом «Об образовании в Российской Федерации» [2]. Федеральный государственный образовательный стандарт — один из основных документов любого учебного заведения, определяет такую группу материального обеспечения учебного процесса как «учебная техника для проведения лабораторных и иных работ» [3].

Важнейшее значение имеет применение в учебном процессе обучающих средств, относящихся к соответствующим сферам будущей профессиональной деятельности студента. Это средства учебно-производственной практики, которые непосредственно обеспечивают продуктивную практическую деятельность, в процессе которой студент путем применения ранее полученных теоретических знаний вырабатывает навыки практической работы.

С 2004 года в филиале открыто 11 специальностей. Создание учебно-материальной базы новых специальностей в жестких материальных условиях заставило искать новые формы сотрудничества с предприятиями и организациями, заинтересованными в подготовке кадров для данных отраслей производства.

Начав совместно работать над этой проблемой, директор филиала Игорь Владимирович Чистяков и руководители предприятий, заключили соглашение о сотрудничестве. На основании двухсторонних договоров с

предприятиями города наши студенты успешно проходят производственную практику по профилю специальности, преддипломную практику и стажировку. Наш филиал аккредитован саморегулируемой организацией «Региональное объединение строителей Кубани» (СРО РОСК) по проведению дополнительного профессионального образования специалистов строительной отрасли региона [4].

Тесная взаимосвязь с ведущими организациями и предприятиями города позволяет определять потребность кадрового рынка нашего региона, быстро реагировать на его изменения, более качественно готовить молодых специалистов, позволяет существенно расширять информационное и техническое обеспечение филиала.

Ведущие предприятия нашего города, с которыми заключены договоры об организации прохождения студентами практик:

- Общество с ограниченной ответственностью «Росмонтаж»;
- Филиал № 11 АО «Газпром газораспределение Краснодар»;
- Открытое акционерное общество «Юггазсервис»;
- Открытое акционерное общество «Новоросцемент»;
- МБУ «Объединенное автохозяйство»;
- Строительное управление ООО СЗ «ДОГМА».

Со всеми предприятиями заключены долгосрочные договора о сотрудничестве, в рамках которых студенты филиала проходят учебно-ознакомительную и производственную практику. Перед университетом стоит задача — не просто обеспечить рабочим местом каждого студента, но и получить от него практическую отдачу. Мы прекрасно понимаем, что учебный процесс следует осуществлять только на лучших предприятиях, на примере работы лучших специалистов. Студентам, после прохождения производственной практики, предоставляют предприятия и организации работу по специальности. Такой метод подготовки избавляет от нетрадиционных затрат, связанных с адаптацией молодых специалистов в коллективе. По окончании учебы они готовы к выполнению своих функций на порученном им участке работы.

Перед выходом студентов на производственную практику (стажировку) заведующий практикой проводит инструктаж с руководителем практики от организации, знакомит его с программой, сроками практики, определяет количество предполагаемых практикантов. Руководитель практики

осуществляет контроль за работой студентов, обеспечивает выполнение студентами программы практики, знакомит с передовыми методами труда, оценивает качество работы студентов, составляет производственные характеристики с отражением в них выполнения программы практики, качества профессиональных знаний и умений, оценивает отношение студентов к работе, выполнение индивидуальных заданий, участие в освоении новой техники, технологических производственных процессов. Задачами производственной практики являются обобщение знаний и умений студентов по специальности, проверка возможностей самостоятельной работы будущего специалиста в условиях конкретного предприятия.

Тесное сотрудничество с руководителями предприятий и организаций в период производственных практик — одно из важнейших направлений в вопросе трудоустройства выпускников ВУЗа. Зарекомендовав себя положительно во время прохождения производственной практики, они, как правило, остаются работать в тех же коллективах.

Нельзя не сказать о материальной помощи, оказываемой филиалу нашими партнерами. В условиях постоянно возрастающих требований к профессиональным знаниями и умениям выпускников особенно актуально стоит вопрос расширения лабораторной базы филиала, обновления уже имеющейся компьютерной базы и специализированных лабораторий. Потенциальные работодатели, заинтересованные в грамотных специалистах, оказывают нашему учебному заведению неоценимую помощь.

Так, в этом году ОАО «Юггазсервис» передал филиалу два стенда:

- шкафный газораспределительный пункт (ГРП) (Рис.1);
- стенд для испытания центробежных насосов (Рис.2).



Рис. 1. Шкафный ГРП



Рис. 2. Стенд для испытания центробежных насосов

Кроме этого, 35 студентов обучаются в филиале за счет предприятий, по договору социального партнерства.

Основными направлениями деятельности субъектов социального партнерства Новороссийского филиала БГТУ им. В. Г. Шухова являются:

- определение перечня образовательных услуг, востребованных на рынке труда;
- определение требований к качеству подготовки специалистов;
- определение требований к качеству учебно-программной документации;
- совершенствование организации образовательного процесса;
- развитие материально-технической базы учебного заведения;
- формирование и развитие вариативных воспитательных систем;
- трудоустройство выпускников ВУЗа;
- развитие профориентации населения.

Данные направления работы позволяют не только свести к минимуму процент студентов, не трудоустроившихся после окончания учебного заведения, но и добиться того, что все выпускаемые специалисты смогут начать профессиональную деятельность в соответствии с выбранной специальностью.

Филиал предлагает сотрудничество в следующих формах:

- подготовка кадров под заказ предприятия с последующим трудоустройством (целевая подготовка) в соответствии с направлениями подготовки;
- организация производственной практики студентов на предприятии с возможным последующим их трудоустройством;
- проведение встреч работодателя со студентами (презентация компании/организации/фирмы для выпускников конкретного направления, мастер-классы);
- участие в «Днях карьеры», проводимых для выпускников – потенциальных молодых специалистов;
- участие в защите выпускных/квалификационных работ с целью близкого знакомства с выпускниками, оценки уровня их подготовки, личных качеств и т.д.;
- размещение на сайте и информационных стендах информации о предприятии, о стажировках, о вакансиях (включение информации о предприятии в раздел «Партнеры»).

Для более качественного обучения студентов, в преподавательский состав филиал приглашает специалистов - инженерно-технических работников. Для желающих работать совместителем или штатным преподавателем, филиал создает условия для комфортной работы.

О востребованности выпускников нашего филиала свидетельствует статистика: в Центре Занятости населения, в реестре безработных за 2020-2021 годы, выпускники нашего филиала - не значатся.

Администрация Новороссийского филиала благодарит руководителей предприятий и организаций города и края за поддержку, понимание и дальновидность в решении государственного вопроса обучения и подготовки профессионалов – будущего нашей Родины.

#### *Литература:*

1. Федосеенко Н.И., Картыгин А.В. и др. Дисциплина «введение в профессиональную деятельность» первая ступенька в подготовке высококвалифицированных специалистов. Сборник материалов XII Международной научно-практической конференции. В 3-х частях. Белгород, 2020. С. 88-94.
2. <https://docs.cntd.ru/document/902389617>
3. [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_142304/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_142304/)
4. <http://www.srorosk.ru/>

**Боброва М.И.**

*Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, г. Белгород, Россия  
МБОУ «Лицей №32» г. Белгорода,*

### **ИЗУЧЕНИЕ ПРОГРАММЫ PAINT ВО ВНЕУРОЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАК ОДНО ИЗ НАПРАВЛЕНИЙ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Одной из важнейших задач обучения в школе является подготовка обучающихся к осознанному выбору профессии. Профориентационная работа начинается на уровне начального общего образования непосредственно на уроках и во время внеурочной деятельности. Программа кружка «Основы компьютерной графики» имеет техническую направленность и реализует развивающие функции технического творчества.

Ни для кого не секрет, что человек усваивает информацию лучше всего, когда она представлена в графическом виде. Поэтому в любой профессиональной деятельности огромную роль играют навыки, связанные с компьютерной графикой. Следовательно, современному специалисту необходимо обладать навыками работы с этими средствами. Особенно важно это таким специалистам, как веб-дизайнеры, верстальщики сайтов, конструкторам, разработчикам рекламной продукции, специалистам по

инфографике и теле-и видеомонтажу, научным работникам различных сфер деятельности.

Также надо отметить, что компьютерная графика пользуется большой популярностью и у самих обучающихся, а умение работать с различными графическими редакторами является важной частью информационной компетентности ученика.

И, как бы мы ни хотели уберечь детей от излишней информатизации, стоит признать, что обучение ученика, получающего начальное общее образование, основам компьютерной графики в настоящее время – не только вынужденная мера, возможность интеллектуального и даже эстетического развития, но и работа по профориентации. Такой хард-навык (hard-skill), как цифровая грамотность и умение работать за компьютером, необходим обучающимся [1] как для использования электронных новинок и различных ресурсов в обучении, так и для подготовки к осознанному выбору профессии.

Внеурочная деятельность, связанная с обучением основам компьютерной графики в программе Paint, как нельзя лучше готовит к будущему профессиональному самоопределению в сфере IT. Занятия в кружке формируют у обучающихся положительное отношение к своим способностям и чувство ценности собственного продукта. Обучающиеся обретают уверенность в своих способностях, что положительно скажется в дальнейшем при реализации себя в будущей профессии.

Одними из самых популярных прикладных программ являются графические редакторы, и Paint – самый простой и популярный из них [2].

Использование на занятиях одной из самых популярных программ позволяет представить современные профессии доступными и способствует формированию положительного образа IT-специалиста.

Действительно, эта простая и популярная программа позволяет не только раскрашивать и редактировать изображение, но и создавать свои собственные рисунки. На примере Paint-а ребенок получает представление об использовании основных графических элементов, как линия, прямоугольник, кривая, многоугольник, эллипс.

На первых занятиях целесообразно показать, какие изображения ребенок может получить, используя определенный инструмент, а также объяснить правила редактирования полученного рисунка. Всё это помогает совершенствовать как



изобразительные умения, так и усвоить понятия об основных геометрических фигурах.

Создавая изображения, учащиеся из наблюдателей сразу же превращаются в активного пользователя информационного продукта. Даже на этом уровне он уже совершенствует свои художественные навыки.

Постепенно учащиеся понимают, что Paint – это средство для рисования, и с помощью него можно создать как простые, так и сложные рисунки, которые не ограничиваются простыми геометрическими фигурами. На этом этапе необходимо познакомить детей с инструментами «Кисть», «Распылитель», «Линия», «Ластик» и «Палитра» и приступить к созданию самых простых рисунков в этом графическом редакторе.

Чтобы создать ситуацию успеха, необходимо рассказать учащимся об использовании при рисовании линии клавиши Shift. Это позволит детям нарисовать четкую прямую.

Наиболее удачные рисунки у детей получаются на тему «Мой дом», «Моя школа», «Город будущего». При выполнении рисунков по этой тематике у детей развивается фантазия и совершенствуются навыки графического рисования.

Кроме рисования и создания самых простых фигур, необходимо научить детей, как пользоваться инструментами создания сложных фигур на панели есть вкладка «Фигуры», и там можно найти множество объектов: овалы, окружности, треугольники, многоугольники. А также фигуры, которые всегда нравятся детям: сердце, молния, пятиконечная и шестиконечная звезда. Чтобы ее добавить, нужно всего лишь кликнуть по ней левой кнопкой мыши и поместить в нужное место на картинку. При этом целесообразно научить делать заливку фигур и менять цвет контура, тем самым добавляя возможности для создания интересного рисунка. Выполнение проекта «Новогодняя открытка» позволит раскрыть творческий потенциал каждого ребенка и вызовет массу позитивных эмоций перед праздником.

Очень важным дополнением к рисованию в программе Paint является возможность добавлять в получившееся изображение необходимый текст. Чтобы выполнить эту операцию, необходимо на панели найти букву «А», кликнуть по ней левой кнопкой мыши и в нужной части рисунка выделить область, куда впечатывать текст. Здесь дети приобретают навыки изменения прозрачности текста (то есть фон текста ложится поверх изображения, если выбран непрозрачный), учатся менять тип шрифта, размер, а также

начертание (жирный, курсив, подчеркнутый и зачеркнутый), выбирать цвет фона и текста.

На этом этапе творческая работа, предлагаемая детям, – создание поздравительной открытки с готовым текстом.

Хорошее владение школьниками навыками работы в графическом редакторе Paint, которую они получают в процессе практической деятельности, играет особую роль в достижении успеха при выполнении итоговой работы – своего личного творческого проекта. Пятнадцать-двадцать минут за компьютером – и виден результат работы. Технологии словно «страхуют» обучающегося от неудачи: любое действие можно отменить, не переживая за результат. Именно поэтому обучение превращается в позитивное и увлекательное занятие.

За цифровыми профессиями, несомненно, стоит будущее. И хард навыки, полученные на занятиях в кружке компьютерной графики, помогут обучающимся не только осуществить более серьезные графические проекты при дальнейшем обучении на уровне основного и среднего общего образования, но и создадут условия для формирования позитивного образа IT-специалиста.

#### *Литература:*

1. Дюсьмекеева К.С. Информационные технологии в художественном образовании. Растровый (точечный) графический редактор - PAINT // Современная педагогика. 2016. № 1 [Электронный ресурс]. URL: <https://pedagogika.snauka.ru/2016/01/5368> (дата обращения: 01.11.2021).
2. Microsoft Paint [Электронный ресурс]. URL: [https://ru.wikipedia.org/wiki/Microsoft\\_Paint](https://ru.wikipedia.org/wiki/Microsoft_Paint) (дата обращения: 02.11.2021)
3. Гаевский А.Ю. Информатика: 7-11кл.: Учеб.пособие. – 2-е изд., доп. – К.: А.С.К., 2005. – С. 536, С. 183–1

**Борисова Е.В.**

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

**Борисов П.А., Волобуев А.А.**

*ОГАОУ «Шуховский лицей», МБОУ ДОД «ДЮСШ № 2»,*

**Глобин К.М.**

*МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 4, г. Белгород, Россия*

## **ОЗДОРОВИТЕЛЬНОЕ ПЛАВАНИЕ КАК ОСНОВА ЗДОРОВОГО ОБРАЗА ЖИЗНИ СТУДЕНТА**

Оздоровление организма – основополагающая компонента современной жизни общества. Сейчас большое внимание уделяется факторам восстановления здоровья человека и улучшению его работоспособности. Ведь отчасти некоторые взрослые люди имеют по нескольку работ, студенты – заняты на учебе до позднего вечера или даже ночи. И, чтобы нормально функционировать каждый день, человеку нужны силы. Поэтому многие сейчас стараются найти оптимальные занятия физической активностью, подходящей именно для них. Одним из таких занятий является оздоровительное плавание.

Всем известно, что плавание приносит колоссальную пользу организму человека. Еще в Древней Греции плавание было неотъемлемой частью физического воспитания, а, начиная с XV века, регулярно проводились соревнования в этом виде спорта. Изначально пловцы тренировались и соревновались в естественных водоемах, но в начале XIX века началось строительство искусственных бассейнов, и плавание стало активно набирать популярность.

Общеизвестный факт, что занятие плаванием улучшает физическое состояние организма, положительно воздействуя на многие функции организма.

Во время занятия работают практически все группы мышц. Известно, что каждый из способов плавания по-своему влияет на мускулатуру тела человека. При плавании брассом хорошо прокачиваются ягодичные мышцы, икры и бедра. Баттерфляй развивает верхний плечевой пояс и способствует развитию гибкости позвоночника. При кроле на груди или на спине формируется общий тонус всех мышц организма и обеспечивается их качественная работа.

Ещё одна польза плавания заключается в укреплении суставов и позвоночника. Во время тренировки в бассейне тело не испытывает ударных нагрузок, а мышцы спины активно задействованы. За счет этого исправляется осанка, укрепляется позвоночник, суставы и связки. В воде нагрузка на суставы гораздо меньше, чем при занятиях другими видами спорта. Плавать поддерживает вес тела и уменьшает силу тяжести. Плавание часто используют как профилактику заболеваний связанных с опорно-двигательным аппаратом. Безусловно, фигура, осанка и мускулатура пловцов заметна даже «невооруженным глазом».

Правильное выполнение техники плавания требует координированной работы всего тела: конечностей, групп мышц, дыхательной системы. По этой причине можно назвать плавание хорошей тренировкой координации, а если добавить к ней устный учет количества гребков и вдохов, то можно неплохо развить когнитивные способности.

Естественно, при оздоровительном плавании интенсивно работает дыхательная система. Как правило, у пловцов показатели жизненной емкости легких самые высокие. Дыхательная система людей, занимающихся плаванием, способна выдерживать очень большие нагрузки. Увеличивается объем легких, прокачивается диафрагма и грудная клетка. Засчет этого хорошо развивается выносливость и, спортсмены-пловцы могут даже при беге на длинные дистанции не испытывать большой усталости при пробегании.

Плавание улучшает работу сердечной мышцы, благотворно влияет на кровообращение и нормализует артериальное давление.

Плавательные техники подразумевают множество элементов: гребки, перевороты, нырки и т.д. Все это благотворно сказывается на гибкости организма – улучшается эластичность мышц, растяжка.

Безусловно, занятия оздоровительным плаванием способствуют контролю за весом. Процесс похудения при занятиях в воде зависит от антропометрических данных человека. Человек весом около 70 кг за час тренировки средней интенсивности потратит от 400 калорий. Если сильно постараться и увеличить темп, то можно сжечь до 750 калорий за занятие.

Плавание, как и любой вид спорта, помогает отвлечься от повседневных проблем и улучшить психологическое состояние. Научные исследования в различных странах подтверждают этот факт – во время занятий в воде вырабатываются гормоны счастья –

эндорфин и серотонин. Поэтому после тренировок на воде человек чувствует себя отдохнувшим морально и испытывает прилив хорошего настроения.

Безусловно, плавание является отличным средством по восстановлению организма после различных травм, а также средством для профилактики заболеваний таких как: артрит, артроз, проблемы с позвоночником и многие другие.

Плавать полезно как для взрослых, так и для детей. Оно улучшает сопротивление организма различным вирусам, способствует нормализации сна, улучшению аппетита и укреплению иммунитета, как ребенка, так и взрослого человека.

Не стоит забывать, что перед занятиями необходима консультация с врачом о возможности посещения бассейна.

Перед плаванием «на воде», естественно, необходима разминка «на суше». Это способствует разогреву мышц и, тем самым, уменьшит вероятность получения травмы во время тренировки.

Касаемо студентов, плавание является отличной альтернативой занятиям в тренажерном зале, которые сейчас так популярны в молодежной среде. Здесь, без вреда от неумелого распределения нагрузки, можно прокачать все мышцы тела и дополнительно оздоровить весь организм.

Отрадно, что во многих вузах страны существуют бассейны для занятий водными видами спорта, где студенты могут освоить различные стили плавания во время учебных занятий, а также поплавать в свободное от учебы время.

В рамках данной статьи был проведен опрос у студентов БГТУ им. В. Г. Шухова по теме применения оздоровительного плавания в вузе в рамках занятий физической культурой. Опрос прошли 15 студентов разных групп 1-3 курсов. Результаты опроса представлены в таблице 1.

*Таблица 1.*

### **Результаты опроса студентов**

Вопрос	Умеете ли Вы плавать?		
Вариант ответа	Да	Нет	Немного
Количество ответивших,	10		5

чел.				
Вопрос	Где Вы научились плавать?			
Вариант ответа	В детстве с родителями	В дошкольном учреждении	На тренировках в бассейне	На занятиях в вузе
Количество ответивших, чел.	7	1	5	2
Вопрос	Занимаетесь (занимались) ли Вы плаванием на занятиях по физической культуре в вузе?			
Вариант ответа	Да	Нет	Иногда	
Количество ответивших, чел.	15			
Вопрос	Вам нравятся (нравились) подобные занятия?			
Вариант ответа	Да	Нет	Больше да, чем нет	Больше нет, чем да
Количество ответивших, чел.	10		5	
Вопрос	По Вашему мнению, чему способствуют занятия оздоровительным плаванием? (можно выбрать несколько вариантов ответа)			

Вариант ответа	Укреплению организма в целом	Закаливанию организма	Совершенствованию мускулатуры	Профилактике заболеваний опорно-двигательного аппарата	Улучшению настроения и моральному удовлетворению
Количество ответивших, чел.	5	15	10	8	7
Вопрос	По Вашему мнению, нужны ли занятия оздоровительным плаванием в рамках элективных дисциплин по физической культуре в вузе?				
Вариант ответа	Да	Нет	Больше да, чем нет	Больше нет, чем да	
Количество ответивших, чел.	12		2	1	

Таким образом, можно сделать вывод о несомненной пользе занятий оздоровительным плаванием для людей любого возраста, а особенно для молодого поколения. Этому способствуют множество факторов таких, как улучшение параметров и качества тела, закаливание и, безусловно, моральное удовольствие от занятий.

#### *Литература:*

1. Борисова Е. В., Борисов П. А., Шепляков А. С., Тарасенко Ю. С., «Плавание как средство повышения функциональных возможностей организма на занятиях легкой атлетикой», Борисова Е. В., Борисов П. А., Шепляков А. С., Тарасенко Ю. С., /Культура физическая и здоровье современной молодежи: материалы II Международной научно-практической конференции. (Воронеж, 25 сентября 2019 г.) /

Воронежский Государственный Педагогический Университет – Воронеж, 2019 – 136-140 с.

2. Борисова Е. В., Борисов П. А., Юрьева В. Ф., Иванов Д. В., Тарасенко Ю. С., «Лечение и профилактика сколиоза посредством плавания», Борисова Е. В., Борисов П. А., Юрьева В. Ф., Иванов Д. В., Тарасенко Ю. С., /Современное состояние и тенденции развития физической культуры и спорта: Сборник научных статей по итогам VI Всероссийской научно-практической конференции с международным участием (Белгород, 29 ноября 2019 г.) / под общ. ред. И.Н. Никулина. – Белгород: ИД «Белгород» НИУ «БелГУ», 2019. – 495-497с.
3. Моргунов Ю.А., Федоров А.В., Петров С.А. Влияние на физическое и психическое здоровье человека регулярных занятий оздоровительными формами физической культуры // М.: «МАМИ» 2009. С-25.

**Борисова Е.В.**

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

**Борисов П.А., Волобуев А.А.**

*ОГАОУ «Шуховский лицей», МБОУ ДОД «ДЮСШ № 2»,*

**Глобин К.М.**

*МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 4, г. Белгород, Россия*

### **О ВОЗМОЖНОСТИ ЗАНЯТИЙ ОЗДОРОВИТЕЛЬНЫМ БЕГОМ ДЛЯ СТУДЕНТОВ ТЕХНИЧЕСКОГО ВУЗА (НА ПРИМЕРЕ БГТУ ИМ. В. Г. ШУХОВА)**

В настоящее время актуальным вопросом является сохранение здоровья подрастающего поколения. Ведь не секрет, что технический прогресс зачастую негативно сказывается на функционировании многих систем организма человека с самого раннего возраста. Поэтому многие современные ученые и врачи зачастую задаются вопросом о возможности улучшения функциональных показателей человека и сохранении их как можно дольше. Занятие оздоровительными формами физической культуры является одной из возможных форм улучшения и сохранения здоровья.

Сегодня открываются большие возможности для занятий физической культурой: открыты многие спортивные площадки и



стадионы, функционируют множество фитнес клубов и тренажерных залов, бассейнов и оздоровительных комплексов. Существует возможность выбора любого вида занятий от ходьбы до силовых тренировок в специализированных залах. Однако, порой в силу своей занятости или материальной необеспеченности человек не может позволить себе заниматься с тренером в специализированных залах. Зачастую, это относится к студенческой молодежи.

Студенты относятся к самой активной части общества: они проводят много времени за учебой в университете, затем выполняют задания дома, иногда это происходит даже в ночное время, в то же время они находят время для встреч с друзьями, часто состоят в каких-либо студенческих союзах активистов и других подобных клубах. Зачастую, свободного времени у них не бывает.

Однако, занятия физической культурой для многих студентов также не чужды. Большинство из них посещают занятия по элективным дисциплинам физической культуры в вузах и там получают необходимую нагрузку. Но иногда, некоторые студенты хотят дополнительно потренироваться в свободное от учебы время.

Безусловно, одним из самых доступных и полезных видов занятий является оздоровительный бег.

Бег, как физическая нагрузка подходит для людей любых возрастов. Этим он и привлекает людей по всему миру. К тому же погодные условия, отсутствие времени, повседневные дела не особо влияют на бегуна в выборе проводить сегодня беговую тренировку или нет. Тренировка в холодное, дождливое время являются отличным способом закаливания, они способны укрепить иммунитет, повысить выносливость и устойчивость организма к различным перепадам температур – это очень полезно для здоровья. Если рассматривать, как влияет бег на организм в целом, то можно выделить несколько наиболее выделяющихся пунктов:

1. Занимаясь бегом, можно значительно укрепить все мышцы, суставы и связки.

Благодаря общей нагрузке на весь организм в целом человек способен за одну тренировку нагружать сразу все тело. Если начинать заниматься постепенно, не нагружая себя изначально сверхзадачами, то адаптация организма будет проходить значительно легче. Главное, не останавливаться после первой же тренировки. Важно помнить, что с каждым последующим занятием организм будет справляться с нагрузками лучше, поскольку мышцы уже начнут привыкать. Также стоит обратить внимание на технику бега, ведь от этого зависит не только то, насколько быстро

можно будет увидеть положительные результаты, но и общее физическое состояние. При неправильном выполнении упражнения можно запросто потянуть мышцы или разорвать связки на ногах, поэтому не стоит забывать о базовой технике безопасности.

2. Во время занятия бегом повышается циркуляция крови внутри организма

Правильное дыхание во время бега поможет обогащать тело кислородом и ускорить кровообращение. Следовательно, все мышцы и органы находятся в напряжении, пульс учащается. Бег является эффективным методом для укрепления сердца и предотвращает болезни, связанные с ним.

3. Чем чаще человек занимается бегом, тем лучше его психологическое состояние

Такую формулу можно вывести, если обратиться к распространенному научному факту о том, что бег способен влиять на выработку эндорфинов. Они, как правило, проявляются в головном мозге и способны снижать уровень боли, а также влиять на чувства и эмоции людей, делая их более счастливыми, радостными и оптимистичными. Бег является самым предпочтительным видом спорта для занятия по утрам. Такие пробежки способны взбодрить и настроить на продуктивный день. К тому же бег способен развивать в человеке выносливость и крепость духа, а это очень помогает при работе.

4. Бег эффективен при похудении, так как сжигает массу калорий.

Методика похудения с помощью бега является базовой, и существует множество программ и тренировок, при которых происходит активное сжигание калорий. Чаще всего бег с целью похудения используется людьми, которые раньше не занимались бегом, и им стоит начинать постепенно и очень плавно, дабы не навредить своему организму. Стоит начинать с маленьких дистанций, большую часть тренировки уделять именно ходьбе и следить, чтобы пульс не выходил за пределы нормы. При заниженном пульсе не добиться результатов в похудении, а превышенная норма ЧСС может негативно влиять на сердце. Для сжигания жира подойдет 2 зона пульса при беге это 60-70% от максимума, сжигание будет происходить без потери мышечной массы.

5. Ежедневные пробежки очищают организм от вредных веществ, шлаков и токсинов.

Поскольку во время бега кровообращение ускоряется, то процесс обмена соответственно происходит значительно легче. При этом через стенки сосудов начинает выходить большое количество ненужных веществ, которые в дальнейшем проступают через пот. Таким образом, происходит очищение, все процессы внутри тела нормализуются, даже уровень холестерина в организме становится меньше.

6. Бег помогает справиться с излишним напряжением.

На нервную систему бег влияет особенно ярко. Опыт научных исследований доказывает тот факт, что при беговых тренировках депрессивное состояние или полностью уходит, или снижается, лишние мысли уходят и тем самым появляется чувство внутреннего спокойствия и умиротворения. Чаще всего люди занимающиеся бегом меньше подвержены вспышкам ярости и более устойчивы в стрессовых ситуациях. Если беговые тренировки присутствуют в жизни человека ежедневно, то в скором времени можно будет заметить, как легче становится устанавливать контроль над своими эмоциями и переживать стресс. Развивается сила воли, уверенность в себе и повышается уважение к собственным заслугам. Человек начинает себя больше любить – это убирает множественные проблемы, депрессию. Также часто происходит избавление от комплексов, а некоторым людям бег помогает привести в порядок свой режим сна.

7. Бег может повысить самодисциплину в повседневной жизни.

Во время бега спортсмену приходится постоянно следить за пульсом, дыханием, за скоростью и нагрузкой, концентрироваться на технике выполнения упражнения. Самодисциплина является главным аспектом для тех, кто хочет заниматься бегом. Без самоконтроля будет сложно первое время заставить выйти себя на пробежку, однако, как только пробежки станут более регулярными и осознанными, будет намного легче преодолевать дистанции.

8. Беговые тренировки помогают в наиболее быстром восстановлении.

Во время бега работает весь организм, считается, что именно такая физическая нагрузка считается самой эффективной для того, чтобы взбодриться и прийти в норму. Если сравнивать бег с другими способами восстановления, такими как недолгий сон или просто легкий отдых, при котором отсутствует физическая нагрузка, то бег наиболее эффективен. Так же помимо того, что бег придает больше

бодрости и помогает быстрее восстановиться, он также является хорошей физической нагрузкой.

#### 9. Бег влияет на обмен веществ.

Замедленный метаболизм – причина набора лишнего веса и не соответствие жиров, углеводов и белков. Также замедленный метаболизм влияет на плохое усвоение всех витаминов. Для того, чтобы ускорить метаболизм, требуется создать дефицит энергии – телу приходится активнее забирать питательные микроэлементы, чтобы пополнять энергетический баланс.

Второй аспект улучшения обмена веществ от занятия бегом является функция вывода токсичных остатков от пищи, без них кровь лучше снабжает все органы кислородом, и так же всю систему ЖКТ. Также очищаются от вредных веществ печень, поджелудочная железа и желчный пузырь. А желудок привыкает к графику приема пищи, начиная вырабатывать желудочный сок перед завтраком (улучшается аппетит) – так вся еда будет правильно переварена, а чувство насыщения придет вовремя.

#### 10. Укрепление мышечного каркаса.

Так как во время бега задействуются все части тела, спустя несколько недель можно будет заметить улучшение физической формы и укрепление мышечного каркаса. Слабый мышечный каркас просто не свойственен бегунам. Если идёт подготовка к марафонам, то с телом произойдет сушка – лишний жир уйдет, соответственно лишняя вода тоже уйдет, останутся сильные, рельефные мышцы. А если идет подготовка к спринтам, то в скором времени накачаются квадрицепсы, искры и ягодицы. Если говорить о организме людей, редко занимающихся спортом, то у них некоторые кости, суставы, сухожилия фактически не задействуются в повседневной жизни. У большинства горожан фактически нет гибкости, растяжка для них – роскошь, в то время как для бегунов – разминка. Все косточки в организме приходят в движение, перестают хрустеть голени при приседании, улучшается осанка, позвоночник становится гибким. А также уменьшается риск развития таких заболеваний, как остеомиелит, остеохондроз, остеопороз.

Все косточки приходят в движение, перестают хрустеть голени при приседании, позвоночник становится гибким, улучшается осанка. Уменьшается риск развития остеопороза, остеомиелита, остеохондроза. Благоприятное влияние также оказывает мышечный каркас – чем он прочнее, тем меньше вес на позвоночник.

Чаще всего беговые упражнения в школах, колледжах или университетах представлены в виде челночного бега, интервального бега или спринтерских забегов. Тренировки людей, занимающихся бегом профессионально развивают с помощью него выносливость, скорость, достигают хорошей физической формы, а бег представленный на занятиях физической культурой больше нацелен на поддержание баланса между умственной и физической нагрузкой, снятие стресса, разминки после долгого нахождения в одном положении за партой.

Вообще бег всегда имел прикладное значение. И на данный момент является не только спортивным видом, но и средством, помогающим сохранить здоровье. Развлечение для детей, радость для болельщиков, счастье для спортсменов и тренеров, гордость для страны и огромная индустрия, в которой задействованы производители спортивной одежды, обуви, оборудования для тренировок, медицины, а также строители спортивных сооружений.

Бегом в мире занимается такое большое количество человек, что их невозможно сосчитать. Бегают дети, подростки, взрослые и ветераны. Бегут от инфаркта и инсульта, от болезней и одинокой жизни. В нашем современном мире спортивный и оздоровительный бег – это сила и радость, простота и легкость, здоровье и счастье, достижение и слава. Человек занимающийся бегом – сильный, спортивный, крепкий. Бег- это жизнь, для очень многих людей!

В данной работе был проведен опрос среди студентов БГТУ им. В. Г. Шухова на предмет занятий оздоровительным бегом в свободное от учебы время. В нем приняли участие 20 студентов 1-3 курсов. Результаты опроса представлены в таблице 1.

*Таблица 1.*

#### Результаты опроса студентов

Вопрос	Бегаете ли Вы в свободное от учебы время?		
Вариант ответа	Да	Нет	Иногда
Количество ответивших, чел.	15		5

Вопрос	Где происходят пробежки?						
Вариант ответа	На стадионе	По улицам города	В лесу или роще	Где придется			
Количество ответивших, чел.	10	2	3	5			
Вопрос	Сколько по времени длится пробежка?						
Вариант ответа	Менее 30 минут	От 30 до 60 минут	Более 60 минут	По самочувствию			
Количество ответивших, чел.	2	10	1	7			
Вопрос	Нравится ли Вам бегать?						
Вариант ответа	Да	Нет	Больше да, чем нет	Больше нет, чем да			
Количество ответивших, чел.	15		5				
Вопрос	По Вашему мнению, чему способствуют занятия оздоровительным бегом? (можно выбрать несколько вариантов ответа)						
Вариант ответа	Укреплен ию	Повышен ию	Закалива нию	Укреплен ию	Самодисц иплине	Контрол ю веса	Улучшен ию

Количество ответивших, чел.	10	15	7	8	6	13	
-----------------------------------	----	----	---	---	---	----	--

По результатам опроса можно сделать вывод о том, что опрашиваемым нравится заниматься оздоровительным бегом. Многие студенты стараются заниматься данным видом физической культуры в удобное для них время и в подходящем месте. Зачастую, студенты бегают для повышения выносливости, контроля за весом и улучшением настроения. Поэтому, безусловно, подобные занятия приносят только пользу для организма любого человека.

#### *Литература:*

1. Борисова Е. В. Развитие выносливости у спортсменов, занимающихся летним полиатлоном [Текст]: / Е. В. Борисова. Дис...магистр физ. культ. – Б, 2019. – 3 с.
2. Егоров Д. Е., Куликова И. В., Таволжанская О. В. Оздоровительная компонента дисциплины «Физическая культура» в техническом ВУЗе // Физическое воспитание и спорт в Высших учебных заведениях: Материалы XIV межрегиональной научной конференции, Белгород: Изд-во БГТУ, 2018. С. 64 – 68.
3. Горелов А.А. К вопросу об использовании самостоятельной физической тренировки в образовательном пространстве современного вуза / А.А. Горелов, В.Л. Кондаков, А.Н. Усатов // Физическое воспитание студентов. – 2013. – №1. – С. 3-4.

**Брыкова Л.В.**

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

**ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ  
ГРАФИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ СТУДЕНТОВ  
ТЕХНИЧЕСКОГО ВУЗА В СОВРЕМЕННЫХ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛОВИЯХ**

Основой любого производства является конструкторская документация, где чертеж является основным компонентом. Именно чертежом начинается и завершается производственный процесс. Поэтому графическая подготовка студентов технического вуза имеет первостепенное значение в процессе обучения будущих инженеров.

Графическая подготовка студентов инженерных направлений начинается с освоения дисциплины «Начертательная геометрия», а затем развивается и закрепляется в процессе изучения специальных дисциплин, а также при выполнении курсовых и дипломных проектов.

Согласно образовательным программам 3 поколения на занятиях по начертательной геометрии студенты изучают законы и способы построения комплексного чертежа, основные методы начертательной геометрии, позволяющие решать прикладные задачи специальных инженерных дисциплин, овладевают навыками изображения пространственных объектов на плоских чертежах, учатся использовать различные методы решения задач, применять действующие стандарты, положения и инструкции по оформлению технической документации, а также ресурсы Интернета. Все это формирует фундамент для повышения уровня графической подготовки студентов технического вуза.

Однако, в современных образовательных условиях сокращения количества учебных часов, отводимых на дисциплину, укрупнения лекционных потоков, необходимости расширения границ изучаемого материала возникает потребность в поиске новых путей повышения эффективности графической подготовки студентов. Одним из таких способов является увеличение интенсивности работы учащихся на лекционных и практических занятиях. Преподаватели графических дисциплин из практики своей работы знают, что большое количество времени и на лекционных, и на практических занятиях студенты тратят на перечерчивание примеров геометрических объектов и условий задач. К тому же,



качество студенческих чертежей, особенно в первые недели занятий и во время интенсивной работы на лекции, оставляет желать лучшего. Да и конечный результат решения задачи напрямую зависит от выполненного графического условия, с изменением пропорций геометрических элементов меняется полученное решение.

Поэтому использование в практике преподавания начертательной геометрии специально разработанной тетради для лекционных и практических занятий решает обозначенные проблемы.

В рабочей тетради названия изучаемых тем, новых терминов и определений, задания и упражнения для графических работ выделены чертежным шрифтом, что облегчает подготовку по конспекту и способствует визуальному усвоению студентами правильности начертания чертежного шрифта по ГОСТу (рис. 1).

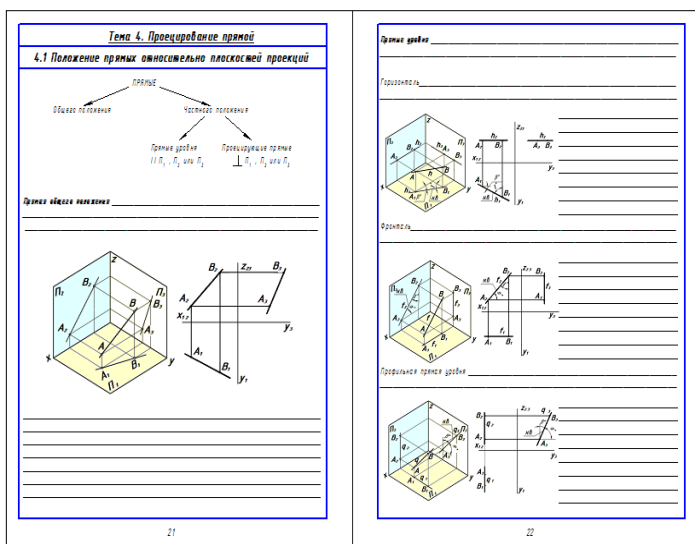


Рис. 1. Листы для конспектирования лекции

С целью уменьшения временных затрат на перечерчивание примеров геометрических образов, условий задач и упражнений в тетради выполнены графические заготовки в удобном масштабе хорошего качества (рис. 1, 2).

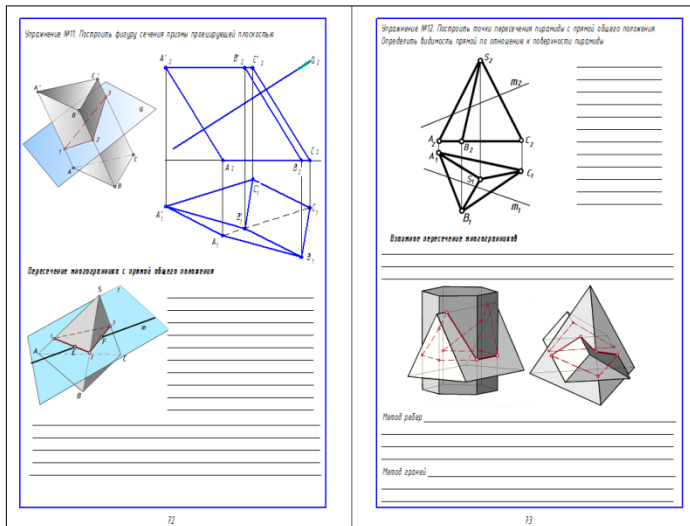


Рис.2. Наглядные изображения и чертежи к задачам

Кроме того, тетрадь содержит большое количество наглядных изображений, трехмерных моделей, способствующих лучшему восприятию изучаемого материала (рис.3).

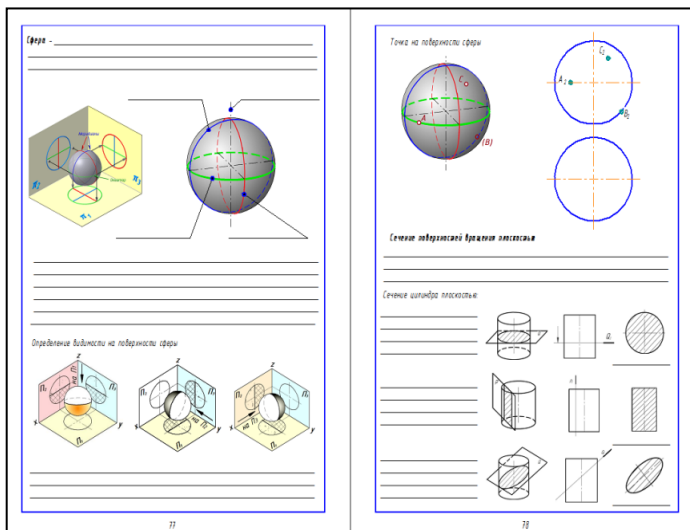


Рис.3. Объемные модели геометрических тел



Применение в процессе чтения лекций презентаций дает возможность поэтапно выполнять чертежи, при необходимости увеличивать фрагменты изображений, выделять ключевые моменты цветом, параллельно с решением задачи на двухмерном чертеже идет объяснение этапов выполнения на объемной модели, что способствует более эффективному восприятию и усвоению материала студентами. Кроме того, использование презентации дает возможность при необходимости вернуться к предыдущему этапу, что невозможно сделать при традиционном чтении лекции с помощью мела и линейки. Чтение лекции по начертательной геометрии с использованием мультимедийного оборудования в комплекте с рабочей тетрадью для лекционных и практических занятий увеличивает объем изучаемого материала на лекции и количество прорабатываемых задач на практическом занятии по сравнению с традиционным способом на 30-40%. Это позволило включить задачи повышенной сложности, готовящие студентов к традиционной олимпиаде по начертательной геометрии.

Следовательно, использование рабочей тетради для лекционных и практических занятий и мультимедийного оборудования с презентациями, разработанными на основе рабочей тетради, позволяет добиться повышения эффективности графической подготовки студентов технического вуза в современных образовательных условиях.

**Булатов Е.В.**

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

## **О НЕКОТОРЫХ ПРОБЛЕМАХ ТРУДОУСТРОЙСТВА РОССИЙСКОЙ МОЛОДЕЖИ В СОВРЕМЕННЫХ РЕАЛИЯХ**

В современной России ситуация на рынке труда характеризуется постоянным уменьшением спроса молодых специалистов, повышением требований к их профессиональной подготовке, а также значительным ослаблением связей между образовательными учреждениями, осуществляющими профессиональную подготовку, и работодателями, выступающими потребителями рабочей силы. Низкая заинтересованность в молодых специалистах со стороны работодателей обусловлена тем, что этой категории работников присущи такие черты, как:

отсутствие стажа, неустойчивость интересов, отсутствие опыта работы и низкий профессиональный статус в глазах работодателя.

Однако, не сформировавшись как полноценный субъект трудовой деятельности, выпускники сохраняют высокую способность к получению новых знаний, созданию креативных проектов по развитию современных технологий и модернизации той сферы, в которой они задействованы [1, с. 39].

Таким образом, несмотря на то, что будущие молодые специалисты во многом определяют политические, экономические и социальные процессы в современном российском обществе они являются достаточно уязвимой категорией населения на сегодняшний день.

Среди всего многообразия современных проблем, связанных с трудоустройством молодых специалистов хотелось бы обратить внимание на наиболее очевидные и из них и вместе с тем достаточно острые с точки зрения их актуальности.

Прежде всего, весьма острой является проблема трудоустройства выпускников, впервые выходящих на рынок труда и не имеющих опыта работы. На наш взгляд, для ее решения необходимо активно воздействовать на работодателей, стимулируя их принимать на работу молодежь. Примером такой активности может служить реализация программ содействия занятости молодежи, осуществляемая во многих регионах страны. Вместе с тем, на федеральном уровне соответствующая политика реализуется недостаточно активно.

Основными направлениями стимулирования занятости молодежи на региональном уровне являются: увеличение объемов кредитования малого и среднего бизнеса (одним из условий предоставления кредитов является создание рабочих мест для молодых специалистов); поддержка молодежного предпринимательства; реализация различных программ по повышению квалификации или профессиональной переподготовке, обучение основам предпринимательской деятельности и консультативная поддержка; проведение специальных ярмарок вакансий. В данной связи следует отметить, что для большей эффективности вышеизложенных мер необходимо проводить целенаправленную работу по выявлению факторов, которые определяют соотношение спроса и предложения рабочей силы [2, с.74; 3].

Еще одной значимой проблемой в рассматриваемой сфере является фактор, обусловленный недавно реализованной в нашей

стране пенсионной реформой. Пенсионная реформа усилила конкуренцию на рынке труда. Вместо ожидаемого освобождения рабочих мест, в связи с выходом на пенсию старшего поколения, возникает конкуренция между молодыми специалистами без опыта работы и возрастными сотрудниками, имеющими большой опыт. Другая сторона этой проблемы заключается в том, что на предприятиях наставниками, как правило, назначаются люди предпенсионного возраста. В сложившейся ситуации у них полностью утрачивается стимул передавать свой опыт молодежи, поскольку молодежь рассматривается как конкурент, а не как преемник.

Следующей проблемой, на которую хотелось бы обратить внимание, является неудовлетворенность работодателей низким уровнем профессиональной подготовки и отношением молодежи к труду [4]. На сегодняшний день руководство многих предприятий до сих пор скептически относится к молодым специалистам без опыта работы, не давая им возможность устроиться на хорошую должность. Это объясняется тем, что вновь прибывшие сотрудники не обладают глубокими профессиональными знаниями, а также тем, что у работодателей зачастую нет времени и ресурсов на обучение молодых людей [5, с.43].

Однако на практике имеет место и другая – противоположная тенденция. Если для одних компаний молодые люди – это бесполезная трата времени, то для других – это возможность укрепить и повысить свои позиции на рынке труда. Такие предприятия готовы вкладываться в развитие нового сотрудника, обладающего потенциалом. Ведь, несмотря на отсутствие опыта, молодые люди: отличаются энергичностью, и имеют высокую адаптивную способность; обладают значительной профессиональной, территориальной и квалификационной мобильностью, что для ряда предпринимателей немаловажно; у них отсутствуют психологические барьеры, отвечающие за отношение к смене занятия, переезду, освоению дополнительных знаний и т.п.; они лишены большинства стереотипов, присущих работникам со стажем; им присуща гибкость мышления и креативность [6, с. 45]. В таких областях как маркетинг, торговля, шоу-бизнес, молодые люди даже очень востребованы. Их энергия и позитив очень ценятся работодателями.

Проблемой, оказывающей существенное влияние на трудоустройство молодых специалистов, является низкий уровень их квалификации. Данная проблема, безусловно, связана с

фундаментальными вопросами развития системы образования в нашей стране.

Развитие образования определяется не столько потребностями рынка труда, сколько спросом населения на образовательные услуги. Выбор профессии осуществляется без знания реальной ситуации на рынке труда, с ориентацией только на социальные стереотипы и престиж профессии. На наш взгляд, решение проблем трудоустройства молодежи заключается в принципиальном изменении подходов к образованию. Приоритетом, безусловно, должно быть понимание и учет запросов рынка труда, причем планирование подготовки специалистов по разным профессиям необходимо осуществлять, основываясь на долгосрочных и среднесрочных прогнозах спроса на рабочую силу. По ряду профессий, возможно, расширить целевой прием на бюджетные места (например, в медицинские, педагогические вузы).

Одной из ключевых проблем рынка труда на сегодняшний день является то, что существует разрыв между содержанием учебной программы и требованиями работодателей. Хотя, справедливости ради, следует отметить, что в последнее время ситуация в этом отношении начинает меняться в лучшую сторону, в связи с внедрением в образовательный процесс новых федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС 3++), которые ориентированы на тесную взаимосвязь вузовских образовательных программ с реальными потребностями работодателей. Еще одной проблемой является то, что уровень подготовки специалистов в большинстве случаев не соответствует современным профессиональным стандартам.

Ну и, конечно, одним из главных препятствий для трудоустройства молодых специалистов является уровень заработной платы. Ожидания порой сильно отличаются от реальности. Выпускники высших учебных заведений во время поиска работы сталкиваются с трудностями, поэтому на начальных этапах для получения опыта приходится работать на низкооплачиваемой должности.

Еще одной актуальной на сегодняшний день проблемой является то обстоятельство, что наиболее активная и результативная часть молодежи уезжает за границу. По данным Всероссийского центра изучения общественного мнения, 53% молодого поколения готовы уехать на работу за пределы

территории России, около 25% реализует это намерение ежегодно [7].

Исходя из вышеизложенного, по нашему мнению, действенными и эффективными мерами, направленными на снижение существующей сегодня напряженности на рынке труда молодежи, могут, в частности, стать:

1) организация стажировок для выпускников вузов, с возмещением работодателям части расходов на стажировку выпускников, а также наставничество;

2) выделение субсидий для предприятий, предоставляющих места специалистам, не имеющим достаточного опыта;

3) организация временного трудоустройства выпускников высших учебных заведений для получения первого опыта работы;

4) поддержка проектов, которые позволяют студентам представлять свои бизнес-проекты потенциальным инвесторам и получать финансирование, в случае, если их проект инвестиционно-привлекателен;

5) развитие профориентационной работы со школьниками для более осознанного выбора профессии с учетом потребностей и перспектив регионального рынка труда.

#### *Литература:*

1. Аврамова Е.М., Верпаховская Ю.Б. Работодатели и выпускники вузов на рынке труда: взаимные ожидания // Социологические исследования. – 2006. – № 4. – С. 37-46.

2. Вон С.М. Безработица: ее причины и последствия / С.М. Вон // Молодой ученый. – 2019. – №17.1. – С. 71-77.

3. Данакин Н.С. Совершенствование управления трудоустройством молодых специалистов в регионе: социологический анализ / Н.С. Данакин, Н.Н. Деев, А.Н. Дубинин, И.В. Конев, Н.Н. Реутов. – Белгород: Изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова, 2011. – 197 с.

4. Багаев В. Занятость молодежи – задача государственная // Человек и труд. – 2003. – № 12. – С. 45-46.

5. Воронова Е.Б. Проблемы безработицы в России// Теория науки. – 2012. – №1. – С. 41-44.

6. Зубок Ю.А. Проблемы социального развития молодежи в условиях риска // Социологические исследования. – 2003. – № 4. – С. 42-51.



7. Всероссийский центр изучения общественного мнения [Электронный ресурс]. URL: <https://wciom.ru/> (дата обращения 29.04.2020).

**Бурухина Т.Ф.**

*Российский химико-технологический университет  
им. Д.И. Менделеева г. Москва, Россия*

**Напеденина Е.Ю.**

*Российский экономический университет  
им. Г.В. Плеханова, г. Москва, Россия*

**Потехина Е.В.**

*Российский государственный  
социальный университет, г. Москва, Россия*

## **ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ**

Человеческий капитал является одним из важнейших факторов обеспечивающих конкурентоспособность страны в мировом сообществе. Система образования обеспечивает сохранение и накопление человеческого капитала, поэтому одним из путей интенсификации развития человеческого капитала является совершенствование системы профессионального образования, которая призвана обеспечить всестороннее развитие личности, сформировать условия для ее непрерывного самообразования и самореализации на протяжении всей жизни. Модернизацию системы образования связывают с внедрением дистанционного обучения.

В Приказе Министерства образования России дистанционное обучение понимается как обучение, «обеспечивающееся применением совокупности образовательных технологий, при которых целенаправленное опосредованное или не полностью опосредованное взаимодействие обучающегося и преподавателя осуществляется независимо от места их нахождения и распределения во времени на основе педагогически организованных информационных технологий, прежде всего с использованием средств телекоммуникации» [1].

Педагогические основы дистанционного обучения разработаны более двух десятилетий назад [2]. Основу дистанционного образовательного процесса составляет целенаправленная и контролируемая интенсивная самостоятельная работа студента,

который может учиться в удобном для себя месте, по индивидуальному расписанию, имея при себе комплект специальных средств обучения.

В условиях пандемии коронавируса в образовательной системе был осуществлен экстренный переход на дистанционное обучение, обнаруживший ряд проблем, среди которых отсутствие инфраструктуры массового дистанционного обучения, неготовность педагогов к работе в новых условиях и другие. Вместе с тем, новый формат обучения предоставляет широкий спектр возможностей и перспектив для изменения и совершенствования образовательной системы.

В настоящей работе представлен анализ двухлетнего опыта реализации обучения в дистанционном формате в образовательных организациях высшего профессионального образования.

Вопросы спешной организации дистанционного обучения в нашей стране широко обсуждаются педагогической общественностью. Наш педагогический опыт позволяет выделить следующие проблемы, связанные с переходом к дистанционному формату и наметить пути их решения.

Во-первых, при переходе на дистанционный режим, особенно на первых этапах, и педагоги, и обучающиеся столкнулись с техническими трудностями, обусловленными недостаточной оснащённостью образовательного процесса компьютерными и телекоммуникационными устройствами, недостаточностью программного обеспечения, проблемами совместимости обучающих платформ с операционными системами, браузерами или смартфонами, низкой скоростью Интернет-соединения, сложностью с загрузкой учебных материалов в видео-формате, низкой информационной грамотностью участников образовательного процесса, отсутствием комфортабельного рабочего места в домашних условиях и другие.

В этой связи совершенствование информационной образовательной среды и технологических навыков является обязательным условием дистанционного обучения. Образовательным учреждениям необходимо обеспечить преподавателей и обучающихся материалами и ресурсами для повышения компьютерной грамотности.

Предпочтительно размещать методические материалы и проводить онлайн-занятия на тех образовательных платформах, к которым можно подключиться с разных устройств (компьютера, планшета, смартфона).

Во-вторых, при переходе на дистанционный режим многие обучающиеся испытывали психологический дискомфорт, связанный с недостаточной информированностью, отсутствием живого общения и эмоциональной отдачи, с одной стороны, и нарушением баланса между «рабочим» и «личным» временем с другой стороны.

Для адаптации к новому формату необходимо заранее сообщать как будет проходить занятие в онлайн-формате, какой материал и в каком объеме предстоит освоить, каковы требования к результатам освоения, дать ссылки на ресурсы. Целесообразным представляется создать чат, форум, группу в соцсетях или веб-страницу с простой, исчерпывающей справочной информацией и разделом часто задаваемых вопросов, куда обучающиеся могут обращаться. На занятиях необходимо сделать общение личным, обращаться к каждому по имени, сохранять теплый, дружелюбный тон, показать, что вы открыты для общения, рассказать о том, как вы сами справляетесь с текущей ситуацией [3].

В-третьих, при переходе на дистанционный режим обучения мы зачастую наблюдаем снижение вовлеченности обучающихся. Дистанционная форма дает возможность присутствовать на онлайн-занятии номинально, в виде аватарок, занимаясь при этом другими делами. Как следствие, увеличение дифференциации между мотивированными обучающимися и обучающимися с низким уровнем мотивации, кому необходимо понуждающее влияние авторитета преподавателя.

Онлайн-формат требует дисциплины и целеустремленности, чтобы концентрировать и удерживать внимание, самостоятельно выполнять задания, добиваться прогресса, не откладывая учебу на потом. Более мотивированными, как правило, являются обучающиеся с высоким уровнем профессионального самоопределения [4, 5]. Поддерживая мотивацию обучающихся, необходимо ставить перед ними конкретные и достижимые цели, проявлять энтузиазм, создавать интересные лекции, устраивайте эмоциональные и увлекательные дискуссии, связывать материал занятий с будущей профессиональной деятельностью обучающихся [6, 7].

В-четвертых, при переходе к дистанционному формату обнаруживается невозможность проведения контроля качества обучения, обеспечивающего достоверные результаты. Несмотря на развитие и совершенствование различных прокторинговых методов, до настоящего момента не разработано адекватных форм

онлайн-проведения аттестации. В этой связи текущий, а в особенности, итоговый контроль следует проводить очно.

Анализируя сложности реализации дистанционного формата обучения, необходимо отметить, что наряду с очевидными вызовами и проблемами, новый формат предоставляет системе образования уникальную возможность для модернизации.

За время пандемии почти во всех образовательных организациях созданы и совершенствуются образовательные порталы, оптимизирующие процесс подготовки разнообразных методических материалов и упрощающие обеспечение этими материалами обучающихся. Формируется электронная образовательная среда, способствующая качественному и количественному изменению состава электронных образовательных ресурсов.

Новый формат онлайн-преподавания стимулировал педагогов к освоению навыков коммуникации в цифровой среде: использованию мессенджеров, систем видеоконференций; совершенствованию педагогического и ораторского мастерства. Многим пришлось осваивать практики самостоятельной записи видео-лекций в роли лектора, оператора и монтажера. Пересмотр записанного позволял подмечать недостатки в подаче материала, побуждал корректировать слова и манеру поведения.

Несмотря на увеличение нагрузки, связанное с подготовкой к онлайн-занятиям, удаленный режим работы экономит «время на дорогу», позволяет работать в любом месте, не требует личного присутствия и в этой связи предоставляет время для научной работы и саморазвития.

Формат дистанционного обучения способствует достижению основных целей учебного процесса в высшей школе: формированию продуктивного мышления, развитию интеллектуального потенциала личности, становлению способов логического анализа информации, творческому конструированию. Формирует потребность в самообразовании посредством обучения методологии самостоятельной работы в информационно-образовательной среде[8,9].

Анализируя опыт реализации обучения в дистанционном формате, мы приходим к следующим выводам.

1. Реализуемое в настоящее время дистанционное обучение можно рассматривать как важный этап построения качественной системы дистанционного обучения.

2. Дистанционное обучение станет эффективным, когда оно будет научно обоснованным, технологически и экономически обеспеченным, с подготовленными кадрами и средствами.

3. Для обучающихся старших курсов, для лекционных занятий по ряду дисциплин целесообразно сохранить дистанционную форму. Смешанный формат обучения обогатит классическое очное преподавание.

### *Литература:*

1. Методика применения дистанционных образовательных технологий (дистанционного обучения): Приказ Министерства образования России от 18.12.2002 №4452 [Электронный ресурс] // <http://www2.tcde.ru/?43558&prn>

2. Андреев А.А. Дидактические основы дистанционного обучения / А.А. Андреев. – М., 1999.

3. Бурухина Т.Ф. Технология эффективной социально-профессиональной адаптации первокурсников // В сб. Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях. Сборник материалов VIII международной научно-практической конференции, посвященной 10-летию Регионального научно-методического центра профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов: в 2 ч. Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова. 2016. С. 272-280.

4. Бурухина Т.Ф., Королева А.Ю. Профориентационная деятельность: проблемы эффективной организации // Ученые записки Российского государственного социального университета. 2014. Т. 2. № 4 (127). С. 119-125.

5. Бурухина Т.Ф., Напеденина Е.Ю. Система довузовской подготовки как фактор становления профессионального самоопределения молодежи // В сб. Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях. Сборник материалов X Юбилейной Международной заочной научно-практической конференции, посвященной 65-летию БГТУ им. В.Г. Шухова: в 2 частях. Под ред. С.А.Михайличенко, Ю.Ю. Буряка. 2018. С. 154-158.

6. Потехина Е.В., Бурухина Т.Ф. Современное образование и его качество // В сб. Содействия профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных

условиях. Сборник материалов Всероссийской заочной научно-практической конференции. Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова. 2009. С. 238-249.

7. Потехина Е.В., Бурухина Т.Ф. Дидактические основы повышения качества знаний студентов // В сб. Математическое моделирование социальных процессов и современные образовательные технологии. Девятый международный социальный конгресс. 2009. С. 74-75.

8. Бурухина Т.Ф. Формирование навыков творческой деятельности в системе довузовского образования // Ученые записки Российского государственного социального университета. 2012. № 5 (105). С. 198-201.

9. Бурухина Т.Ф., Напеденина Е.Ю. Развитие творческих способностей как фактор профессионального становления личности // В сб. Сборник избранных статей по материалам научных конференций ГНИИ "Нацразвитие". Международная научно-методическая конференция «Проблемы управления качеством образования»; Международная студенческая научная конференция «Поколение будущего». Выпускающий редактор Ю.Ф. Эльзессер; Ответственный за выпуск С.В. Викторенкова. 2019. С. 73-78.

**Буряк Ю.Ю.**

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

### **КРИЗИС АВГУСТА 1998 Г. В РОССИИ ГЛАЗАМИ СОВРЕМЕННОКОВ**

В условиях мирового финансового кризиса и нестабильности мировой экономики ученые должны проанализировать суть экономических кризисов прошлого, чтобы, выявив общие тенденции, найти пути выхода из «великой депрессии современности». Одним из таких кризисов является кризис 1998г. в России.

Сегодняшние исторические источники кратко упоминают об экономической основе «августовского кризиса», акцентируя внимание на политических последствиях кризиса для России. При изучении данной проблемы автором использована не только современная историческая литература, но и монографии политических деятелей (В. Никонова, Б. Ельцина), а также

публикации экономистов (Г. Волынского, Е. Гайдара, А. Лившица, Г. Явлинского) Российской Федерации того времени.

В. Никонов (внук В. Молотова, депутат Государственной Думы РФ) стоит на консервативных позициях в своей монографии по отношению к действиям правительств РФ во время кризиса 1998г. Но в своих опубликованных статьях он выступает защитником российского народа, указывая на многочисленные ошибки правительства С. Кириенко при составлении антикризисного плана действий. Б. Ельцин, как Президент России, в конечном итоге полностью всю вину возложил на Кабинет министров РФ за некомпетентную работу по предотвращению и борьбе с кризисом. Об этом он пишет в работе «Президентский марафон».

Экономист Г. Волынский в своей публикации указывает на падение жизненного уровня населения России во время экономического кризиса 1998г., а также предлагает так называемый «азиатский» путь выхода из экономического коллапса. Е. Гайдар и А. Лившиц говорили о цикличности экономики, что кризис является экономической закономерностью, а экономика России постепенно сама выйдет из «экономической депрессии 1998 г.». Г. Явлинский, как активный политический деятель тех лет, обвинил все руководство страны в не состоянии справиться с кризисом, тем самым пытался заработать себе дополнительный политический капитал для будущих выборов.

Целью статьи стала попытка выделения как экономической, так и политической составляющих кризиса августа 1998 г., а также выявление причин, сути и его последствий для России.

После непродолжительной стабилизации в экономике РФ с 1997 г. положение в стране стало вновь резко ухудшаться. На Россию надвигался финансовый кризис, поставивший под угрозу само существование государства. Российская экономика всецело зависела от экспорта энергоносителей. Кризис с бюджетными доходами, со сборами налогов, неплатежи предприятий в 1997 г. создали тяжелую ситуацию в экономике. С 1 января 1998 г. в целях преодоления последствий гиперинфляции предыдущих лет в России провели деноминацию рубля в тысячу раз с соответствующим изменением масштаба цен, заработной платы, пенсий и т.д. Но в связи с начавшимся мощным финансовым кризисом за рубежом в начале 1998 г. резко упали мировые цены на нефть, пушнину и другие виды экспортного сырья (контрактные цены на поставки нефти снизились по сравнению с 1997 г. в

среднем на 25 – 30 %, на минеральные удобрения - на 12 %, на цветные металлы – на 25 %). ВВП страны упал на 50 %, а сосредоточение материальных ценностей и финансов в руках крупных монополий стало тормозом в развитии экономики. Российские компании на тот период работали гораздо менее эффективно в сравнении с другими участниками мирового рынка.

С начала 1998 г. в обществе усилились социальная напряженность и недоверие к власти. Весной 1998 г. в шахтерских районах, которые ранее поддерживали Б. Ельцина, началось гражданское неповиновение – забастовки, голодовки, а летом шахтеры перешли к «рельсовой войне», перекрыв движение по Транссибирской магистрали. Их поддержали другие коллективы. Протестное движение становилось массовым. Углубляющийся финансовый кризис привел к политической дестабилизации в стране весной 1998 г. Это было началом периода «министерской чехарды» в истории современной России.

Правительственный кризис, вызванный нежеланием Государственной думы утвердить кандидатуру С. Кириенко, продолжался ровно месяц. Временный тактический успех (утверждение С. Кириенко под угрозой роспуска Думы) привел к стратегическому поражению. Единственной опорой правительства с этого момента стал сам президент, который фактически принял на себя ответственность за результаты его работы. Формирование нового кабинета министров происходило в соответствии с объявленной в феврале 1998 г. административной реформой. Она предполагала значительное расширение полномочий федеральных министров при одновременной ликвидации постов первых вице-премьеров и существенном сокращении числа вице-премьеров.

Лишь 12 мая 1998г. новое правительство России было сформировано и смогло приступить к работе. Вместе с новым премьером в его состав вошли три заместителя премьера, 22 федеральных министра и 11 руководителей госкомитетов. При этом 2 министерства и 6 госкомитетов были ликвидированы, еще 3 реорганизованы. Появилось новое Министерство науки и технологий. Однако существенных изменений правительство так и не претерпело: в него вошли большинство министров старого кабинета. Все «силовики», за исключением министра внутренних дел А. Куликова, замененного С. Степашиным, сохранили свои должности. В силу того, что члены нового кабинета представляли различные политические силы, его состав не удовлетворял ни депутатов Госдумы, ни членов Совета Федерации. Еще большим



раздражителем для Госдумы стала попытка С. Кириенко продолжить курс либеральных реформ. Главной проблемой нового премьера как руководителя правительства стала нехватка практического опыта. Он не смог быстро составить работающую команду единомышленников. Тем не менее, по утверждению известного политика Б. Федорова, «пробудь С.В. Кириенко на своем посту 1 – 2 года, он мог бы стать очень сильным премьером»<sup>45</sup>.

Итак, все три с небольшим месяца, что правительство С. Кириенко было у власти, оно боролось с надвигавшимся финансовым кризисом, последний этап которого пришелся на весну – лето 1998 г. Начав по традиции с лоббизма топливно-энергетического комплекса, новый премьер сумел стать государственным человеком. Он изменил акценты в экономической политике, сделав ставку на стабилизацию финансовых рынков и разрешение бюджетного кризиса.

Одновременно правительство Сергея Владиленовича пыталось найти выход из политической изоляции. Однако попытки отсечь от государственного управления олигархов кончилось тем, что, приняв против них ряд жестких решений, правительство само оказалось в изоляции.

В целом правительство С. Кириенко, даже лишенное поддержки парламента и ведущих финансово-промышленных групп, принимало верные, хотя и запоздалые решения.

Кризисного же обострения можно было избежать, если бы кабинет С. Кириенко не запаздывал с принятием решений. Впрочем, перерастание хронического кризиса российской финансовой системы в острую форму началось еще при В. Черномырдине (по имеющимся данным, с конца 1997г. правительство и Центробанк начали скрывать от общества реальный масштаб финансового кризиса и, по существу, подготовили августовский дефолт). Постоянная необходимость заимствования средств за рубежом для покрытия бюджетного дефицита вела к стремительному увеличению государственного долга и соответственно росту бюджетных расходов по его обслуживанию. Непростую ситуацию с бюджетом страны серьезно осложнили начавшийся в Азии еще в сентябре – октябре 1997 г.

---

<sup>45</sup>.История России. С древнейших времен до начала XXI в. / А.Н. Сахаров, Л.Е. Морозова, М. А. Рахматуллин и др.; под ред. А.Н. Сахарова. – М.: АСТ: Астрель: Хранитель, 2007. – 1263с.

мировой финансовый кризис и падение цен на нефть. Кризис вызвал отток капиталов из нестабильной экономики России. Ежедневно из страны уходило до 650 млн. долларов, что при 15 млрд. долл. золотовалютных резервов, было просто недопустимо<sup>46</sup>. Сомнения иностранных кредиторов в способности российских властей удержать курс рубля в существующих границах считалась причиной пересмотра ими своей инвестиционной политики в Россию. Часть из них вообще ушла с российских рынков, другая занималась высокодоходными спекулятивными операциями. Чтобы обеспечить свое вхождение в российский рынок, инвесторы потребовали увеличения доходности государственных краткосрочных облигаций (далее – ГКО). Летом 1998 г. она достигает рекордных котировок 160 – 180 % годовых<sup>47</sup>. В этих условиях девальвация рубля была лишь вопросом времени, поскольку внутренний долг страны был больше, чем возможности бюджета по его обслуживанию, а торговое сальдо страны было отрицательным. Завышенный курс рубля привел к снижению экспорта и увеличению импорта в страну.

Ожидание девальвации явилось причиной того, что практически все безналичные средства, обращавшиеся в российской экономике, были обращены в валюту. Поскольку кризис носил не бюджетный, а чисто валютный характер в этот момент многие независимые экономисты предлагали по примеру ряда стран Юго-Восточной Азии снизить (девальвировать) курс рубля и соответственно ограничить потребление и импорт. Главными причинами, по которым правительство и Центробанк оттягивали девальвацию, было нежелание разрушать едва возникшее доверие к власти, а также давление на исполнительную власть олигархов, стремившихся спасти коммерческие банки. Вместо того, чтобы отказаться от искусственной поддержки курса рубля еще в мае 1998г. и провести плавную и осознанную девальвацию, правительство С. Кириенко предпочло резко повысить ставку рефинансирования. В итоге при существующем курсе рубля Министерство финансов к августу оказалось не в

---

<sup>46</sup>Никонов В.А. Эпоха перемен: Россия 90-х глазами консерватора. – М.: «Языки русской культуры», 1999. – 888 с.

<sup>47</sup>История России: В 2 т. Т.2: С начала XIX века до начала XXI века/ А.Н. Сахаров, Л.Е. Морозова, М.А. Рахматулин и др.; Под редакцией А.Н. Сахарова. – М.: ООО «Издательство АСТ»: ЗАО НПП «Ермак»: ООО «Издательство Астрель», 2003. – 862 с.

состоянии обслуживать пирамиду ГКО – все деньги, получаемые от продажи новых порций этих ценных бумаг уходили на погашение долгов по предыдущим. Более того, первый транш кредита МВФ в размере 4 млрд. долл., выданный правительству С. Кириенко, был израсходован на те же практически цели за 4 недели. Правительственная антикризисная программа была подготовлена с большим опозданием, за считанные дни до 17 августа 1998 г., когда наступал очередной срок выплат по обязательствам крупнейших российских коммерческих банков.

Своим нежеланием плавно девальвировать рубль правительство С. Кириенко фактически спровоцировало финансовый кризис в России, которого могло не быть. Краткосрочный долг по ГКО составлял 15 – 20 млрд. долл., и положение можно было исправить девальвацией (при обесценивании рубля долг уменьшался пропорционально размерам девальвации).

Кульминацией кризиса стали решения, принятые правительством и Центральным банком 17 августа 1998 г. Они предполагали расширение границ валютного коридора до 7,1 – 9,5 рубля за доллар (при этом верхняя отметка была достигнута в обменных пунктах в тот же день); отказ от обслуживания ГКО с прекращением торговли ими; введение 90-дневного моратория на обслуживание внешних долгов частными российскими компаниями и банками. Этим Россия пусть и на время, но признала свою неплатежеспособность.

Однако не «черный понедельник» стал днем национальной финансовой катастрофы. Фактически обвал рубля (девальвация в 2,5 раза), огромный инфляционный скачок (40 % инфляции за последнюю неделю августа и две первые недели сентября) и развал всех рыночных механизмов произошел 23 августа, когда кабинет С. Кириенко во время сложнейшего маневра в финансово-экономической политике был отправлен в отставку.

Кризис отбросил страну на несколько лет назад, кардинально изменил политическую и экономическую ситуацию в стране. Девальвация и дефолт продемонстрировали истинное положение дел в российской экономике, степень продвижения ее по пути рыночных реформ. Как выяснилось, «олигархи» оказались недостаточно богатыми, очень неустойчивыми и слишком зависящими от государства людьми. Россияне узнали истинную цену своего труда. За год покупательная способность среднедушевых доходов, исчисленная по мясу, упала почти на

30 %, по сахару – на 42,5 %; реальные располагаемые доходы снизились на 23 %.

Августовский кризис вызвал в общественном мнении массу вопросов, включая традиционные российские «Кто виноват?» и «Что делать?». Высказывались мнения, что либеральная экономическая реформа потерпела крах, что следует отказаться от монетаризма, либерализма, усилить государственное вмешательство в экономику, напечатать побольше денег<sup>48</sup>.

Другие утверждали, что Россия слишком быстро реформировалась. Что она должна была следовать ступенчатой стратегии реформ в Китае. С этим не соглашались политики правого крыла, утверждая, что собственно реформы потому и потерпели крах, что были крайне эклектичными, крайне непоследовательными, что они только дискредитировали либеральную идею. Дискуссия в российском обществе позволила в целом увидеть реальные проблемы и ошибки, избавиться от романтических мифов.

Безусловно, после 1991 г. российская экономика приобрела многие черты экономики либеральной. Это и свободные цены. И единый валютный курс. И доминирование негосударственной собственности, и многое другое. В то же время кризис недвусмысленно показал, что это лишь необходимые, но вовсе не достаточные условия, чтобы считать экономику либеральной. Что российское общество все еще живет не в цивилизованном рынке, а в экономике торга, где сами правила хозяйственной жизни не являются прозрачными и единообразными, а могут быть предметом торга власти и предпринимателей. Хотя дискуссии по этому вопросу так и не дали однозначных ответов, очевидно, что в августе 1998 г. потерпела крах вовсе не либеральная рыночная идея, а олигархический капитализм, в котором все решали связи, где многие либеральные экономические понятия совсем не соответствовали собственным значениям. После августовского потрясения почти два месяца страну лихорадило. Банковская система была парализована, взаиморасчеты практически не осуществлялись, пластиковые карточки не обслуживались. Вклады населения в большинстве «олигархических» банков были заморожены. В стране стали распространяться слухи о возможном запрете на хождение доллара.

---

<sup>48</sup>История России: Уч. Пособие для вузов/ Под ред. Васильева А.Ф., Потатурова В.А. – М.: Академический проект, 2005. – 752 с.

«17 августа мы переболели корью в тяжелой форме», - констатировал впоследствии видный экономист А. Лившиц. Обрушив пирамиду ГКО и фактически отказавшись от обслуживания внутреннего долга, российские власти серьезно подорвали доверие иностранных кредиторов к стране, ее экономической и политической стабильности. Зарубежные инвестиции резко снизились. За три месяца 1999 г. Они составили всего 1,5 млрд. долларов – ничтожная сумма для столь огромной страны.

В сентябре 1998 г. новым премьером стал бывший глава Службы внешней разведки и министр иностранных дел в правительстве С. Кириенко академик Е. Примаков. Правительство Е. Примакова было образовано как результат очередного компромисса между президентом и оппозицией.

Экономический кризис 1998 г., при всей его тяжести и трагичности для большей части населения страны, оказался позитивным фактором именно для отечественной промышленности. Рухнули финансовые пирамиды, оттягивавшие средства из реального сектора экономики, сократился избыточный импорт. Производство (в том числе в военно-промышленном комплексе) стало оживать. Благоприятной для Российской Федерации в последующие годы оказалась и конъюнктура на нефть и металлы на мировых рынках, что позволило существенно увеличить доходы государства. Отечественное производство начало укрепляться. Появилась в России после кризиса 1998 г. «критическая масса» предприятий, эффективно работающая в рыночных условиях. ВВП страны постепенно, но уверенно рос вплоть до 2008 г.

Вместе с тем экономическая система России остается далекой от классической рыночной. Ее по-прежнему отягощает наследие прошлого, а экономические, политические и социальные отношения вовсе не соответствуют процветающему рыночному хозяйству. Г. Явлинский называл на рубеже веков российскую экономику «периферийным капитализмом», схожим с экономическими системами Азии и Латинской Америки, где отсутствуют атрибуты гражданского общества и существует зависимость местного бизнеса от власти и экономики развитой части мира.

Таким образом, исходя из выше изложенного материала, отметим, что после августа 1998 г. начался новый этап развития экономики в Российской Федерации, характеризующийся выходом

на более высокий уровень развития промышленного и сельскохозяйственного производства в начале XIX века по сравнению с 1990-ми гг.

События отечественной истории осени 1997 г. – осени 1998 г. являются практическим примером для экономистов различных стран мира, а также «теоретическим пособием» для политиков в области составления плана действий по выходу страны из социально-экономического, а вместе с ним и политического кризисов. Многие материалы о событиях 1998 г. в политической и экономической сферах жизни России становятся известными спустя годы, поэтому данная тема остается открытой для исследований учеными различных сфер науки. Только комплексный методологический подход в изучении документов по данной теме даст нам полную картину событий того времени и действий со стороны правительства и президента, крупнейших корпораций России по мерам обеспечения выхода страны из сложившегося кризиса.

#### *Литература:*

1. История России. С древнейших времен до начала XXI в. / А.Н. Сахаров, Л.Е. Морозова, М. А. Рахматуллин и др.; под ред. А.Н. Сахарова. – М.: АСТ: Астрель: Хранитель, 2007. – 1263 с.
2. Никонов В.А. Эпоха перемен: Россия 90-х глазами консерватора. – М.: «Языки русской культуры», 1999. – 888 с.
3. История России: В 2 т. Т.2: С начала XIX века до начала XXI века/ А.Н. Сахаров, Л.Е. Морозова, М.А. Рахматуллин и др.; Под редакцией А.Н. Сахарова. – М.: ООО «Издательство АСТ»: ЗАО НПП «Ермак»: ООО «Издательство Астрель», 2003. – 862 с.
4. История России: Уч. Пособие для вузов/ Под ред. Васильева А.Ф., Потатурова В.А. – М.: Академический проект, 2005. – 752 с.
5. Юрьев А.И. Новейшая история России: Учебное пособие для студентов высших учебных заведений/ А.И. Юрьев, Н.М. Островский. – М.: ООО «Издательство Астрель»: ООО «Издательство АСТ», 2003. – 256 с.
6. История современной России / Под общ. Ред. В.В. Журавлёва. – М., 2001. – С. 239.
7. Никонов В. «Правительственная тайна»// Независимая газета – 1999г. – 27 февраля.
8. Волынский Г. «Финансово-валютный кризис в Юго-Восточной Азии и его воздействие на экономику России и Украины»// Экономика Украины – 1998г. – 25 октября.

9. Века А.В. История России с древнейших времен до наших дней/ А.В. Века. – Мн.: Современный литератор, 2003. – 896с.  
 10.Ельцин Б.Н. Президентский марафон. – М.,2001. – 672 с.

**Варданян Г.Р.**

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

**Варданян Л. Г.**

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

### **КАЧЕСТВО ОБРАЗОВАНИЯ КАК ОТРАЖЕНИЕ ЕГО ЭФФЕКТИВНОСТИ**

Одним из основных показателей успешности человека в современном обществе является как место, так и название самого учебного заведения. Неслучайно в первую очередь будущие учащиеся стремятся поступить в престижные школы, колледжи, вузы по выбранной ими сфере будущей деятельности, а компании обращают внимание на это при устройстве на работу и в ходе карьерного роста.

При этом уровень образования или образовательного учреждения определяется не эмоционально выраженным интуитивным ощущением, а основывается на совместной оценке образовательной системы по различным критериям и параметрам, таким как:

- педагогическая эффективность образования – определяется за счет уровня полученных навыков и умений, а также прогресса в воспитании специалистов;

- экономическая эффективность образования – это соотношение затрачиваемых ресурсов на проведение обучения к полученному в итоге результату;

- организационно-управленческая эффективность образования – учитывает следование конкретным учебным и воспитательным планам и выполнению конкретных целей управления в учреждении;

- социальная эффективность образования – рассчитывается исходя из удовлетворенности производителя услуги, получателя процесса услуги и конечного потребителя услуги – работодателя, то есть, удовлетворенность участниками образовательного процесса самим образованием. Неслучайно работодатель все чаще

участвует в учебном процессе, как с финансовой стороны, так и при организации профильной специализации обучаемым.

Понятие социальной эффективности образования на бытовом уровне и в системе статистической отчетности определяется в конечном итоге термином – качество образования. И хотя он представляет разные взгляды, но в тоже время точно отражает социальную сторону образовательной системы. Но иногда в полемике имеет место подмена понятий из научного мира бытовыми воззрениями, а также тем, что практически все члены общества обучались в различных учебных и считают, что прекрасно разбираются в системе обучения и ее организации, ратуя за свое понятие качества образования.

Согласно определению «качеством образования – называется способность учебного процесса удовлетворять необходимые потребности участников этого процесса и соответствовать требованиям к его проведению».

Однако все знают тот факт, что чем качественней продукт, тем он требует больших ресурсов: времени, денег, людей, материалов и т.д.

Эффективность, как критерий качества этого процесса показывает, сколько было затрачено ресурсов для того, чтобы достичь необходимого ожидаемого результата в конечном итоге. Кроме того, это дает возможность понять целесообразность функционирования данной системы образования (как в глобальном, так и в индивидуальном образовательном разрезе) и возможность заблаговременно распознать возможный нецелесообразный перерасход ресурсов.

Соответственно социальная среда показывает координатору всего образовательного процесса (государству, администрации отрасли (региона, учреждения и т.д.)) параметры регулировки для создания той или иной системы обучения, отражающей направления развития государства, отрасли, региона в трудовых ресурсах, интеллектуально-эмоциональном состоянии и развития будущего общества.

Исходя из этого формируется система оценки и одновременного ограничения:

- уровня образовательного учреждения;
- уровня подготовки обучающихся кадров;
- уровня используемых образовательных технологий;
- уровня знаний обучаемых определенного уровня;
- уровня соискателя рабочего места;



- числа рабочих мест определенного уровня;
- потребностей и возможностей в получении более высокого уровня образования;
- уровня настройки образовательной среды (самонастройки, саморазвития и т.п.) и т.д.

При анализе образовательных систем учитываются следующие принципы:

- объективности – максимально точная и корректная оценка эффективности образовательного процесса, как в целом, так и на отдельных стадиях с использованием глубокой декомпозиции;
- системности – учет максимально всех внутренних и внешних факторов, которые оказывают влияние на эффективность учебного процесса, с их корреляцией между собой;
- комплексности – использование нескольких источников информации для более точного анализа критериев и показателей, с возможностью постоянного совершенствования (без нарушения взаимной корректности);
- непрерывности – расчет эффективности на любых этапах функционирования систем без аппроксимации, основываясь только на измеряемых данных;
- технологичности – анализ и реализация современных технологий оценивания эффективности образования, используя, как программные, так и аппаратные разработки.

Эффективность образования определяется не общественным мнением, а большим количеством параметров и разного рода условий, из которых только часть в данный момент времени может поддаваться регулировке.

При этом показатель социальной эффективности образования имеет обратную связь. Чем больше будет показатель социальной эффективности, тем выше поднимается у учащихся продуктивность труда и желание учиться и развиваться. В условиях низкого показателя социальной эффективности, выражающийся в плохих условиях учебного процесса, отсутствии заинтересованности у обучающихся, низкого уровня квалификации преподавателей и уровня образования в целом, мотивация и социальный настрой участников определенного учебного заведения снижается и значительно ухудшается. В подобных условиях достижение хороших показателей результативности учебного процесса становится невозможным. В противоположной ситуации, когда учащийся чувствует улучшения на себе лично и готов развиваться, у него не возникает никаких мотивационных трудностей или

проблем. При этом возникает синергетический эффект, а эффективность учебного процесса увеличивается вместе с показателями социальной эффективности.

На современном этапе развития образования такая двухсторонняя связь требует решения значительного числа экономических вопросов образовательного процесса.

В отличие от других сфер жизнедеятельности, эффективность образования нельзя рассматривать с точки зрения возможного уменьшения затрат. Образование является ключевой составляющей социально-экономической сферы, влияющей на будущее экономическое положение конкретной страны или региона. То есть денежные средства, поступающие на образование, рассматриваются как краткосрочные или долгосрочные инвестиции (в зависимости от продолжительности учебного процесса).

Улучшение в данной сфере достигаются не за счет сокращения финансирования, а за счет увеличения продуктивности и эффективности работы. При этом нельзя говорить о маржинальной прибыли самого образовательного процесса, рассматривая его как коммерческий проект. В случае с государственной, региональной или корпоративной образовательной системой увеличение маржинальной прибыли не является приоритетным, а иногда даже возможным явлением.

Увеличение уровня образования может достигаться мероприятиями по улучшению учебного процесса, обеспечению необходимыми аппаратными средствами, квалифицированным персоналом и т.д. Все это требует значительных финансовых средств.

Недостаточное финансирование ведет к снижению социальной составляющей в эффективности образовательного процесса и как следствие уменьшение мотивационной составляющей в преподавательской среде и в среде обучающихся. Именно этот ключевой параметр, в свою очередь, отвечает за продуктивность образовательного процесса.

Что определяет позитивное воздействие образовательного процесса на развитие лучших качеств личности учителя и ученика. То есть необходимо создание для обеих личностей наиболее комфортных условий жизни. Что ведет к улучшению всех сторон общественных отношений, в том числе и снижению коррупции.

Современные образовательные учреждения не располагают эффективными технологиями оценки качества образования и учебной работы преподавательского состава, позволяющими

неформально контролировать и развивать образовательный процесс [1].

Например, в настоящее время, оценка качества подготовки студентов осуществляется с учетом результатов промежуточных аттестаций, экзаменационных сессий, тестирования преподавателей, которые проводили у них занятия. Используются аналитические формулы для определения качества текущей подготовки студентов и выпускников вуза, эффективности работы преподавателей по основным видам деятельности (учебная, методическая, научная и воспитательная работа). При оценке качества образования выпускников учитываются результаты обучения, трудовой потенциал и даже трудоустройство[2,3].

Все это позволяет вносить изменения в организацию и содержание рабочих планов и программ обучения, а также учебно-методического и материально-технического обеспечения конкретного учреждения, предусмотрительно изменять содержание и технологии повышения квалификации профессорско-преподавательского состава.

Однако это формально статистические параметры, оценивающие эффективность образования на конкретный период учебной деятельности с конкретным контингентом студентом. И только совокупность действий и полученных результатов в течении определенного времени формирует показатель социальной эффективности учебного заведения или образовательной системы, говорящий об уровне качественной подготовки выпускников прошедших лет определенного учебного заведения[3,4].

Таким образом, на момент признания качественного уровня образования, информация устаревает. Поступая в престижную школу или вуз выпускник может соответственно через 10 или 4-6 лет закончить образовательное учреждение среднего уровня, потеряв престижность выпускника «того» учреждения, который был во время его поступления.

Поэтому в рамках социальной эффективности образования необходимо ежегодно рассматривать динамику официальных и неофициальных рейтингов образовательных учреждений в сопоставлении с шестью основными параметрами образовательных учреждений, как изменения:

- в отраслевом подчинении и ее уровне;
- в статусе и объеме финансирования;
- в руководстве и административном корпусе;
- в ведущем преподавательском составе;

- в планах и программах учебного процесса;
- количества выпускников и их дальнейшем устройстве.

Значительная часть данных параметров не зависит от самого образовательного учреждения, и поэтому важно осознавать, что государственная политика страны, ведомств и регионов напрямую влияет на уровень образования и не может быть отделена от процессов, проходящих в учебных заведениях по созданию качественного обучения на региональном, российском и международном уровнях.

### *Литература:*

1. Аркаева Р. П. Квалиметрический подход в управлении качеством образования студентов [Текст] / Р. П. Аркаева // Вектор науки ТГУ. - 2012. - № 1(8). - С. 38-40.
2. Варданян Г.Р., Михайличенко С.А., Булгаков С.Б. Тенденции подготовки и потребности инженерных кадров // Сборник материалов VII Международной заочной научно-практической конференции, посвященной 70-летию Великой Победы «Содействию профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях» г. Белгород 2015 год, с.74-80
3. Варданян Г.Р., Дубинин Н.Н., Михайличенко С.А. Профессия «Инженер» // Сборник материалов VIII Международной заочной научно-практической конференции, посвященной 10-летию Регионального научно-методического центра, профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов. «Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях» Часть 1 г. Белгород 2016 год, с.107-114
4. Варданян Г.Р., Михайличенко С.А., Колесников С.Л. Подготовка и потребность инженерных кадров в современных условиях // Сборник материалов IX Международной заочной научно-практической конференции, посвященной 165-летию В.Г. Шухова. «Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях» Часть 1 г. Белгород 2017 год, с.106-112

**Волошкин А.А., Черкасов В.В. Терещенко А.О.**  
*Белгородский государственный технологический  
университет им. В.Г. Шухова, г. Белгород, Россия*

## **ПРИМЕНЕНИЕ ТЕХНИЧЕСКИХ СРЕДСТВ ОБУЧЕНИЯ НА ЗАНЯТИЯХ ПО ГРАФИЧЕСКИМ ДИСЦИПЛИНАМ**

**Введение.** Одной из важных задач в период удаленной работы является поиск оптимальных средств коммуникации с аудиторией обучающихся. На рынке программного обеспечения представлен широкий спектр решений таких как: Zoom [1] — это платформа для проведения онлайн-занятий и конференций, встреч и организации дистанционного обучения. Создать онлайн-занятие может любой преподаватель, создавший учетную запись. Бесплатная учетная запись допускает проведение видеоконференций длительностью до 40 минут. К занятию может подключиться любой пользователь, имеющий ее идентификатор или ссылку на нее. Также в Zoom имеется возможность демонстрации своего экрана другим участникам, а также использовать встроенную интерактивную доску для рисования. Главным достоинством Zoom является высокое качество аудио и видео связи.

Skype [2] является самым известным приложением для проведения конференций по видеосвязи. Данная программа является бесплатной и оснащена таким дополнительным функционалом, как запись конференций, показ слайд-шоу, запускать демонстрацию экрана, субтитры с переводом.

Достоинством является возможность пригласить участников конференции из контактов, по ссылке, через электронную почту и Facebook.

Недостатками программы Skype являются нестабильное подключение, потребление больших объемов интернет трафика, а также то, что при создании конференции участникам доступен номер телефона организатора конференции.

Microsoft Teams [3] — платформа, объединяющая в рабочем пространстве чат, онлайн-встречи и конференции, заметки и вложения. Распространяется Microsoft Teams в комплекте подписки сервисов Microsoft 365, минимальная цена которого 349 р. В месяц. Но подключаться к видеоконференциям в Microsoft Teams можно по приглашениям даже пользователям, не имеющим данной подписки. Достоинствами данной программы является высокое качество связи, повышенная гибкость для преподавателей, а также моментальное создание команд и доступ к ним.

Google Meet [4] – это сервис для проведения видеоконференций. Первоначально этот сервис был платным и работал на корпоративных аккаунтах, но с 2020 года разработчики предоставили возможность любым пользователям бесплатно создавать конференции.

Преимуществом сервиса Google Meet является поддержка до 100 участников конференции, отсутствие случайных подключений к чужим конференциям, как это происходит в Zoom, а также отсутствие необходимости установки приложения на компьютер.

Недостатком Google Meet является ограничение продолжительности сессий в 60 минут, а также отсутствие возможности отправки документов в конференции.

BigBlueButton [5] — открытое программное обеспечение для проведения веб-конференции. Система разработана в первую очередь для дистанционного обучения. Название BigBlueButton происходит от первоначальной концепции, что начало веб-конференции должно быть максимально простым, как нажатие метафорической большой синей кнопки. Возможность работы с доской, а конкретно указатель, рисование, масштабирование для всех участников конференции. Пользователь может стать участником конференции как зрителем, так и модератором. В качестве зрителя, пользователь может присоединиться к голосовой конференции. Модератор имеет возможность включения / отключения микрофона любого зрителя, исключить любого участника из веб-конференции, а также сделать любого пользователя ведущим, для загрузки презентаций, документов и доски.

Телфин [6] – бесплатная платформа для проведения обучающих онлайн – мероприятий для сотрудников и студентов. Не требует установки приложения на компьютер, конференция проходит в браузере. Для приглашения пользователей необходимо поделиться с ними ссылкой. Существует возможность создать пароль на вход.

Удобство использования платформы Телфин заключается в том, что в сервисе нет ограничений по длительности сессии и количеству участников, максимальное качество видео – HD.

Недостаток для процесса обучения заключается в отсутствии возможности прикреплять документы.

«Виртуальная школа» [7] — это информационная система образовательных услуг в пределах города, региона. В программе

имеется мощный инструментарий, который соединяет в себе электронные журналы и дневники, а также упрощенные версии отчетов для управления образованием, что позволяет полностью контролировать образовательный процесс. «Виртуальная школа» улучшает показатели успеваемости и посещения учащихся с помощью внедрения системы SMS-рассылки оценок, а также предоставление возможности получения родителями информации о своем ребенке через интернет.

TrueConf [8] – платформа для видеоконференций от российских разработчиков. Подключаться к конференции можно с любого устройства.

Обладает таким функционалом, как показ презентаций, обмен файлами, запись конференций, совместная работа на электронной доске.

Бесплатная версия позволяет проводить конференции с не более чем тремя участниками. В режиме видеоурока есть ограничение, максимальное количество участников – 36.

### **Работа с Discord**

Программное обеспечение для удаленной работы - Discord имеет ряд преимуществ при использовании для работы в высших учебных заведениях. Одним из таких преимуществ является то, что Discord распространяется условно бесплатно и имеет популярность среди студентов. Судя по опросам, проводимым в БГТУ им. Шухова, более 70% аудитории использовали данную программу ранее, а это позволяет сосредоточить аудиторию на рабочем процессе и не отвлекаться на изучение программного продукта. Вторым преимуществом Discord является широкая возможность администрирования, этот программный продукт подходит как для разовых совещаний, так и для длительной работы в течении семестра. Широкие возможности администрирования позволяют исключить появление на занятиях или экзаменах посторонних лиц.

Рассмотрим основные возможности Discord. Первое с чего стоит начать это создание страницы для занятий. Она имеет простую структуру, достаточно кликнуть на панели знак плюса (рис. 1)



*Добавить сервер*

*Поиск серверов*

Рисунок 1 – ярлыки для создания и поиска доступных серверов

После создания сервера станет доступен интерфейс сервера Discord. На рисунке 2а представлена лента с настраиваемыми категориями в которые, включены каналы. Каналы могут быть текстовыми и голосовыми, в зависимости от чего появляются разные функции для настройки. При выборе канала в категории открывается окно ввода и вывода информации (рис. 2б). Данное окно позволяет оставлять заметки, графики, картинки при этом все информация будет доступна для редактирования. Голосовые каналы в категории позволяют общаться, используя голосовую связь, видео, трансляцию экрана. Контроль аудитории происходит на вкладке «в сети», где указано количество активный участников сервера (рис. 2в).

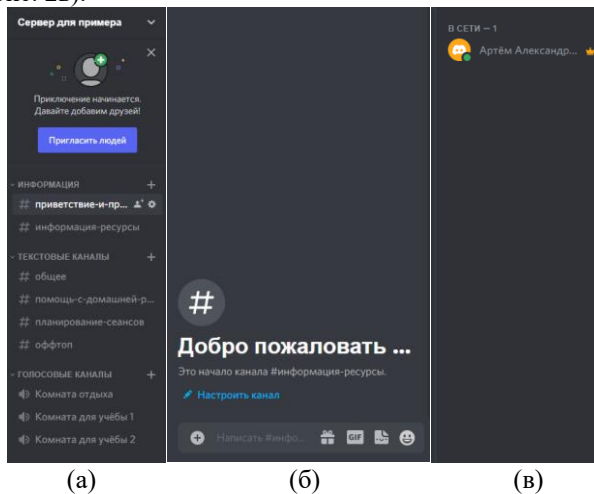


Рисунок 2 - Структура Discord

Широкие настройки администрирования позволяют создавать различные структуры категорий и каналов. Для проведения удалённых занятий по дисциплине начертательная геометрия и инженерная графика была создана следующая структура (рис. 3).



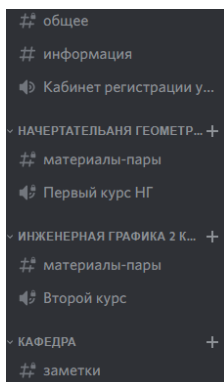


Рисунок 3 – Структура сервера для занятий со студентами

Данная структура имеет два текстовых канала «общее» и «информация», эти каналы необходимы для оповещения всех участников данного сервера как новых, так и авторизованных, но различие в том, что в текстовом канале «общее» возможность создавать публикации есть только у администратора канала. Текстовый канал «информация» доступен для всех и в нем могут получать ответы на свои вопросы как новые, так и авторизованные участники.

Авторизация участника заключается в том, что каждому из них присваивается «роль» (рис. 4).

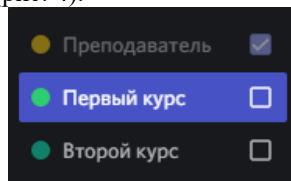


Рисунок 4 – Структура сервера для занятий со студентами

После того как присвоена «роль» студенту будет доступен только тот канал, который предусматривает доступ участников с этой ролью, остальные участники сервера либо не видят недоступные для них категории или каналы, либо не могут в них попасть. Это позволяет, используя один сервер организовать целый поток студентов, при этом сортируя информацию для каждой группы и для каждого курса. Так, на рисунке 3 приведен пример категорий «начертательная геометрия» и «инженерная графика», которые необходимы для проведения занятий с использованием демонстрацией экрана и для публикации обучающего материала.

При авторизации ролью «первый курс» студенту будет доступна категория «начертательная геометрия», которая проходит только у первого курса.

### Заключение

В результате создания сервера в программном продукте Discord удалось организовать студентов первого и второго курса. Созданные категории позволили разделять и сортировать учебный материал, при этом не загромождая вкладку информации. Данные действия значительно упрощают поиск необходимой информации для студентов и для преподавателей сервера. Подобное разделение для голосовых каналов позволило исключить присутствие посторонних лиц, не участвовавших в занятиях ранее. Таким образом, при помощи Discord, удалось овладеть качественным инструментом для удаленной работы в высшем учебном заведении.

### Литература:

1. О продукте // ZOOM. URL: <https://explore.zoom.us/ru/products/meetings/>
2. Скайп | Инструмент для связи с бесплатными звонками и чатами. // URL: <https://www.skype.com/ru/>
3. Microsoft Teams для дистанционного обучения // Домашняя страница Microsoft. URL: <https://docs.microsoft.com/ru-ru/microsoftteams/remote-learning-edu>
4. Google Meet // URL: <https://meet.google.com/>
5. Функции для учителей // BigBlueButton. URL: <https://bigbluebutton.org/teachers/features/>
6. Телфин – телефония для бизнеса. // URL: <https://www.telphin.ru/>
7. Руководство ЕСИА // «Виртуальная школа». URL: <https://www.vsopen.ru/>
8. Видеоконференция в локальной сети и через интернет. URL: <https://trueconf.ru/>
9. Брыкова Л. В., Латышев С.С.. Применение активных методов обучения в профессиональной подготовке инженера. Сборник докладов VIII международной научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых: в 4-х томах. С. 26-29, 2015.
10. Кузьминов Я. И., Карной М.. Онлайн-обучение: как оно меняет структуру образования и экономику университета. Вопросы образования 2015 №3. С. 8-43, 2015.

**Вютерих Э., Светличная Т.С.**

*Коммунальное государственное учреждение «Школа-лицей №34», Усть-Каменогорск, Казахстан.*

**Лукьянец Ю.Г.**

*КГКП «Учебно-исследовательский Экобиоцентр»,  
Усть-Каменогорск, Казахстан.*

**Юсупова С.С.**

*Образовательный центр «Юные шуховцы» при НФ БГТУ  
им. В.Г.Шухова, Новороссийск, Россия.*

## **ИЗМЕНЕНИЕ МОРФОМЕТРИЧЕСКИХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ РЕКИ УЛЬБЫ В РЕЗУЛЬТАТЕ АНТРОПОГЕННЫХ ВОЗДЕЙСТВИЙ**

**Актуальность** данной работы обусловлена тем, что река Ульба является важным притоком Иртыша и имеет важнейшее значение для функционирования экосистемы города Усть-Каменогорска, поэтому исследование происходящих изменений реки под влиянием человеческой деятельности будет способствовать решению многих экологических и экономических проблем.

**Объект исследования:** река Ульба в пределах города Усть-Каменогорска.

**Предмет исследования:** изменение морфометрических и гидрологических показателей реки Ульбы под влиянием деятельности человека.

**Гипотеза:** морфометрические и гидрологические показатели реки Ульбы в пределах г. Усть-Каменогорска подверглись изменению вследствие многолетних антропогенных процессов.

**Методы исследования:** Наблюдение, сравнение, морфометрический, картографический методы.

**Цель исследования:** выявление закономерностей и экологического значения трансформации русла реки Ульбы под влиянием антропогенных воздействий.

### **Задачи.**

1. Изучить опубликованные материалы по теме исследования.
2. Определить оптимальную методику исследований.
3. Обобщить исторический материал о состоянии Ульбы в разные периоды наблюдений.
4. Провести маршрутные и стационарные исследования на местности, морфометрические и гидрологические измерения.

5. Систематизировать собранный фактический материал, выявить тенденции и закономерности.

6. Выявить экологическое значение происходящих изменений русла Ульбы.

**Практическое значение:** сведения, полученные в ходе данной научной работы, могут быть использованы в целях ландшафтно-архитектурного строительства, создания безопасной городской среды, могут учитываться при проведении экологической экспертизы строительных проектов.

### ГИДРОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ РЕКИ УЛЬБЫ

Река Ульба правый приток Иртыша. Площадь бассейна Ульбы 5180 км<sup>2</sup>, длина реки (включая Тихую и Быструху) 130 км [1].

Истоки главнейших, составляющих Ульбу рек лежат на значительной высоте – 1700-2200 м (Громотуха, Малая Ульба); слияние рек Тихой и Громотухи находится на отметке 600 м, а устье Ульбы на отметке 277 м. Средний уклон Ульбы 0,00344. Уклон по длине реки распределяется неравномерно: верхний участок до 84 км (протяжение 10 км) имеет уклон 0,01, между 84 и 25 км 0,003 и уклон последних 25 км около 0,0017.

Вскрытие реки у Белого Луга происходит в первых числах апреля (среднее за 41 год - 1/IV), наиболее раннее отмечено 15/III 1929 г., наиболее позднее - 11/IV 1927 г. Продолжительность весеннего ледохода от 4 до 12 дней, в среднем 6 дней. Ледоход происходит при сравнительно низких горизонтах и не имеет большой разрушительной силы, вследствие измельчения льда на порогах. Период открытого русла по наблюдениям за 11 лет продолжается в среднем - 244 дня (от 265 до 219 дней). Весенний рост уровней и расходов Ульбы, наблюдаемый с момента вскрытия (в первой половине апреля), достигает максимума в конце мая или первой половине июня.

Спад воды начинается в середине или конце июня и продолжается до августа, прерываясь изредка паводками от дождей и ливней. Меженным периодом можно считать август—октябрь; довольно часто паводки от осенних дождей наблюдаются в сентябре и октябре; они достигают иногда значительных (100-200 м<sup>3</sup>/с) расходов, но все же меньших, чем при весенних пиках. Меженные расходы находятся в пределах 7—15 м<sup>3</sup>/с, изредка падая почти до 4 м<sup>3</sup>/с.

Зимние расходы воды составляют около 2,5—4,0 м<sup>3</sup>/с и медленно снижаются к концу зимы; при этом сток происходит

исключительно за счет грунтового питания, так как зимних оттепелей, как правило, не бывает. Под прочным ледяным покровом река находится 4-4,5 месяца.

В периоды весенних паводков скорости течения Ульбы настолько велики (4-5 м/с), что вызывают влечение по дну не только гальки, но и крупных валунов. При этом происходят подмывы берегов, сложенных аллювием, и река загромождается обрушившимися деревьями. Плывающие по реке деревья

Минимальные расходы воды, зарегистрированные за весь период наблюдений р. Ульба (ст. Перевалочная) — 6,82 м<sup>3</sup>/с (1944 г.).

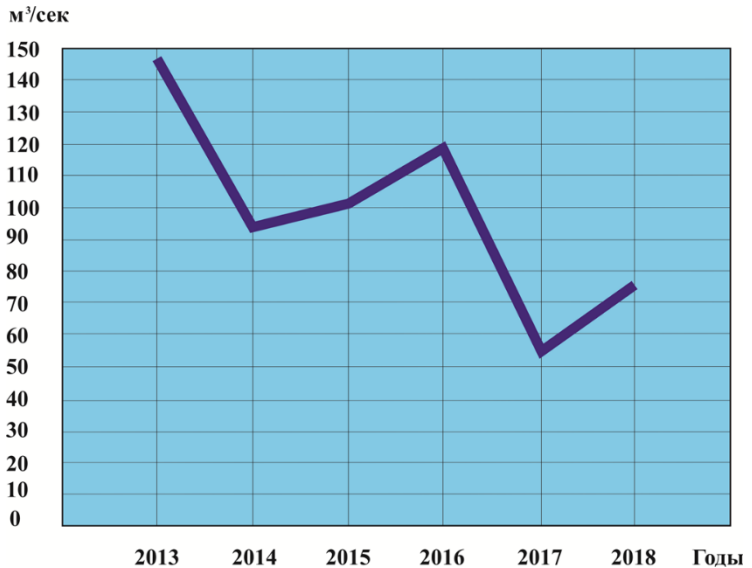
Средние годовые расходы воды по пункту Ульба-Перевалочная за 2013-2018 гг. представлены в таблице 1 [1].

*Таблица 1.*

**Среднегодовой расход воды**

Годы	2013г.	2014г.	2015г.	2016г.	2017г.	2018г.
Среднегодовой расход м.куб/ сек	147	93,5;	101,0	119,0;	54,5;	75,7

Динамика изменений среднегодового расхода Ульбы в створе Ульба-Перевалочная за 2013-2018 отражена на графике (Рис. 1.). Этот пункт находится в непосредственной близости от городской черты, поэтому данные показатели полностью справедливы и для устья.



**Рис. 1. Изменение среднегодового расхода Ульбы по пункту Ульба-Перевалочная за 2013-2018**

Учитывая значительную скорость течения и большие расходы во время половодий, Ульба производит большую геологическую работу – эрозию, перенос и аккумуляцию горных пород.

Средняя

В половодный период реки Восточного Казахстана приносят от 70 до 90% твердого стока.

Больше всего взвешенных наносов проносит р. Иртыш в створе с. Шульба — в среднем 100 кг/с. Наибольшие величины наносов здесь отмечены в апреле и мае (от 300 до 1800 кг/с), наименьшие — зимой (3—10 кг/с). На других реках годовые величины расходов взвешенных наносов, как правило, не превышают 3—5 кг/с. Исключение составляют р. Бухтарма, в среднем проносящая 24,0, Уба — 21,0 и Ульба — 8,0 кг/с взвешенных наносов. Влекомые наносы на реках почти совершенно не изучены, однако приближенно они составляют 10—30% от стока взвешенных наносов [3].

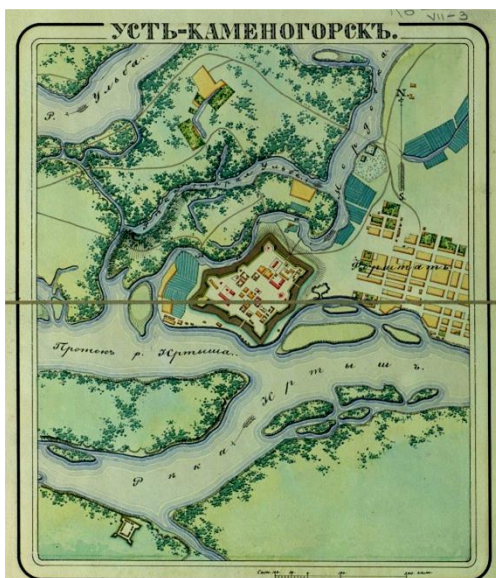
Наносы Иртыша ниже Усть-Каменогорска формируются в значительной степени за счёт наносов Ульбы, так как через плотины Иртышских ГЭС сливается отстоявшаяся вода. Постройка Иртышского каскада сильно нарушила гидрологические циклы.

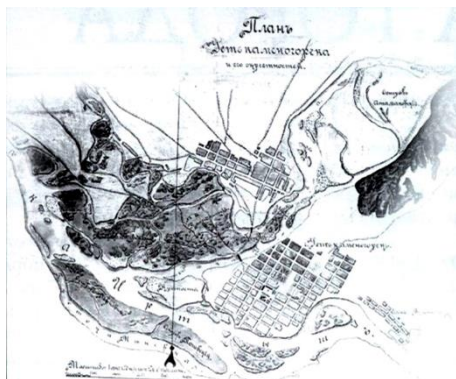
Это повлияло на протекание гидрологических и геологических процессов в нижнем течении Ульбы.

### ИЗМЕНЕНИЕ РУСЛА УЛЬБЫ В ПРЕДЕЛАХ ГОРОДА УСТЬ-КАМЕНОГОРСКА ПОД ВОЗДЕЙСТВИЕМ АНТРОПОГЕННЫХ ФАКТОРОВ

С целью выявления изменений происходящих в долине Ульбы были проведены измерения скорости потока воды в различных точках [5]. Результаты измерений показали, что скорость водного потока варьирует в широких пределах. При средней скорости в черте города равной 0,7 м/сек., на стремнинах скорость возрастает до 2 м./сек. Чаше такое наблюдается у противоположного берега на излучинах русла, что ведёт к подмыву и обрушению берегов.

Анализ топографических карт 19 столетия показывает, что район Стрелки и всё правобережье Ульбы представляли собой разветвлённое устье Ульбы с многочисленными протоками и островами, как часть поймы Иртыша. Устье Ульбы начиналось от истока протоки Комедантки.





**Рис. 2. Карта Усть-Каменогорской крепости (слева) и Усть-Каменогорска и его окрестностей (справа) в 19 столетии**

Наличие множества русел и проток оказывало существенное влияние на гидрологический режим реки. Во время половодья большие объёмы воды распределялись по второстепенным руслам, растекались по пойменным пространствам, затапливая их и приводя к регулярным наводнениям. Кинетическая энергия потока так же частично распределялась на большую площадь. Значительные объёмы воды не участвовали в эрозионно-аллювиальных процессах непосредственно в главном русле реки.

В течение 20 столетия, особенно во второй его половине, производилось постепенное перекрытие многочисленных боковых русел. Системой плотин и шлюзов был зарегулирован сток крупнейшей протоки – Комендантки. Пропускная способность Комендатки была уменьшена до безопасного уровня. Ранее же в половодье Комендатка могла выходить из берегов.

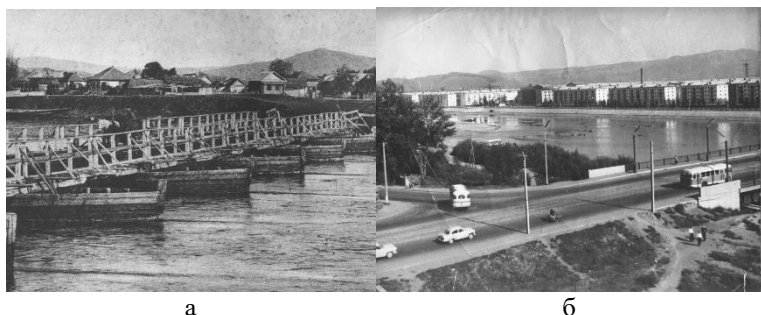
Второй антропогенный фактор кардинальным образом повлиявший на режим Иртыша и Ульбы и приведший к резким изменениям геологических процессов в нижней части долины Ульбы, это сооружение плотин Усть-Каменогорской и Бухтарминской ГЭС.

Усть-Каменогорская ГЭС построена в 1950 году, Бухтарминская в 1960 году. Бухтарминская ГЭС образовала водохранилище многолетнего регулирования стока. Поэтому, начиная с 60-х годов коренным образом изменился режим Иртыша. Происходившие высокие весенние половодья на Иртыше прекратились. Соответственно временный базис эрозии для Ульбы



в период половодья существенно понизился. Следовательно, на нижнем участке Ульбы в период половодья увеличилось падение реки. Так как в этот период фиксируются наибольшая энергия водного потока, то существенно возросла глубинная эрозия на этом участке русла.

Изменение русла Ульбы в пределах города Усть-Каменогорска фиксируются по фотографиям сделанным с различные исторические периоды, в течении 20-ого столетия. В частности на дореволюционных фотографиях хорошо заметно, что береговой склон возвышается над урезом воды до уровня первой надпойменной террасы приблизительно на 4 метра.



**Рис. 3. Изменение русла Ульбы**  
**а) Мост через Ульбу в створе будущего Дворца спорта в начале 20-ого века,**  
**б) Ульба в створе Дворца спорта в 60-е годы 20-ого столетия.**

На фотографиях этого же участка реки сделано в 60-е годы 20-ого столетия видно, что русла и берега Ульбы ещё не претерпели значительных изменений (Рис.3). Отличием является то, что береговой склон укреплен каменной насыпью и бетонными плитами.

Обе фотографии, судя по характеру растительности и уровню воды в реке, сделаны в период летней межени или в последней фазе весенне-летнего половодья. На обеих фотографиях русло Ульбы характеризуется отсутствием островов, осушенных прибрежных участков занятых пойменной древесной растительностью, характерных для современного русла.

В настоящее время данный участок Ульбы сильно изменился под воздействием боковой и глубинной эрозии рек. Так как в

результате зарегулирования стока Иртыша начиная с 60-х годов 20-ого столетия, существенно возросла динамика водного потока Ульбы в пределах Усть-Каменогорска. Во время весенних половодий при сохранении значительного уклона реки на данном отрезке, усилилась глубинная эрозия. В результате врезания русла постепенно появились боковые террасы, зараставшие пойменной растительностью, на которых постепенно усиливалась аккумуляция. Со временем аккумулятивные процессы на этих террасах стали превалировать над эрозионными, что превратило их в высокую пойму Ульбы.

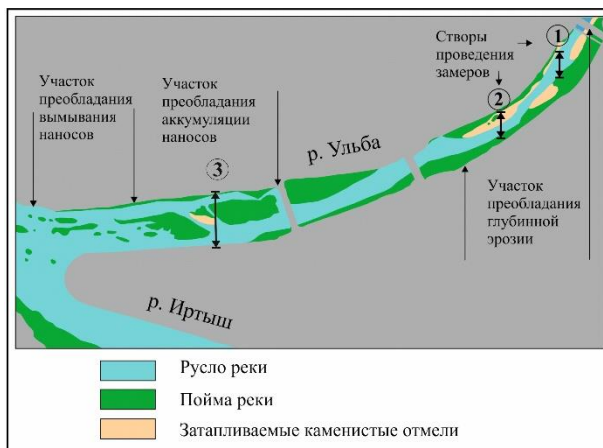


**Рис. 4. Ульба в створе Дворца спорта в начале 21 века во время весеннего половодья.**

Так как произошло сужение речного русла, ещё больше усилилась глубинная эрозия. В результате обрыв берега на участке между ЦДК и Дворцом спорта со стороны улицы Протазанова от низкой поймы до уреза воды в период межени (август-начало сентября) составляет до 2.5 метра. Ширина полосы высокой поймы до уступа первой речной террасы доходит до 80-ти метров. Измерения высоты террас производились при помощи школьного нивелира, ширина поймы и надпойменной террасы измерялась круговым одометром и рулеткой. Так же в русле Ульбы, особенно ниже по течению, в приустьевой части сформировалось несколько островов затопляемых во время половодья. Но даже в сильные половодья густая древесная растительность низкой поймы на

столько существенно замедляет водный поток, что аккумулятивные процессы там преобладают над эрозийными. Это подтверждается наличием большого слоя песка и ила после окончания половодья. Это доказывает трансформацию речного русла Ульбы под влиянием усилившейся глубинной эрозии главного русла и ослабления боковой эрозии.

Для морфометрических и гидрологических наблюдений были выбраны 3 створа реки, которые показаны на карте схеме (Рисунок 5).



**Рис. 5. Схема участков Ульбы с различным проявлением эрозионно-аккумулятивных процессов.**

Интенсивность эрозионно-аккумулятивных процессов реки напрямую зависит от скорости водного потока, которая в свою очередь определяется уклоном реки. В створе № 2 поплавковым методом были проведены замеры скорости течения на 4 отрезках отстоящих друг от друга на равном расстоянии (Таблица 2).

*Таблица 2.*

**Данные замеров скорости течения на отрезках длиной 10 метров в створе № 2.**

Отрезки	Повторность				Среднее значение (сек.)	Средняя скорость для отрезка. м/сек
	1	2	3	4		
1	3.5	4.3	3.7	2.9	3.6	0.36

2	9.1	6.4	7.6	7.9	7.6	0.76
3	15.4	18.1	19.1	15.9	17.3	1.73
4	4.14	3.79	4.46	4.81	4.3	0.43

Ширина реки в данном створе составляет 80 метров. Два отрезка (1 и 4) проложены у противоположных берегов реки. В середине потока проложены отрезки 2 и 3, на расстоянии соответственно 20 метров от берегов. Отрезок № 3 оказался в центре стремнины и это дало показатели максимальной скорости потока на участке в данное время. Замеры проводились 10 сентября 2020 года и результаты измерений были занесены в. У берегов дополнительно проводились замеры гидрологической вертушкой (Рис. 6).



**Рис. 6 Измерение скорости водного потока гидрологической вертушкой.**

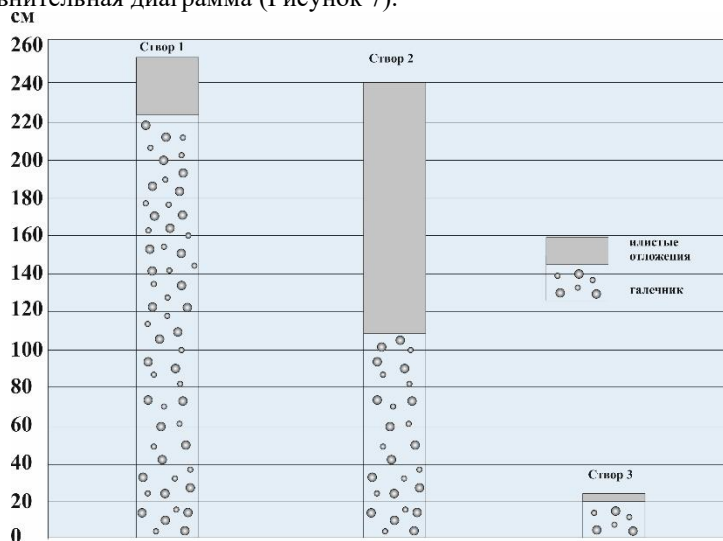
В каждом створе были изучены береговые обнажения, состоящие из двух горизонтально залегающих слоёв. Верхний слой сложен илистыми аллювиальными отложениями с включением мелкого галечника, второй слой представлен галечником. Анализ береговых отложений показывает, что происходит уменьшение глубин врезания русла, начиная от створа 1 к створу № 3. Данные представлены в таблице 3.

Таблица 3.

**Стратификация отложений в различных створах реки.**

	Верхний слой – илстые отложения, (см.)	Нижний слой – галечник, (см.)	Общая высота уступа, (см.)
Створ 1	60	20	260
Створ 2	120	120	240
Створ 3	10	20	300

По результатам морфометрических замеров составлена сравнительная диаграмма (Рисунок 7).

**Рис. 7 Стратификация отложений в различных створах реки**

а

б

в

**Рис. 8 Поток подмывает левый берег Ульбы**

Поток подмывает левый берег Ульбы напротив Областной больницы (Рис. 8а, б). Образуется крутой обрыв 45 – 60 градусов. Обнажаются слежавшиеся отложения несортированного галечника. На поверхности галечниковые отложения перекрыты аллювиальным слоем супеси и суглинка мощностью до 40 сантиметров. Анализ обнажения показывает, что русло углублялось, и фарватер сдвигался влево. Левый берег отступал. На углубление русла указывает наличие достаточно мощного слоя суглинка согласно перекрывающего галечник с резким переходом. Исходя из этих данных величина вертикального врезания русла за рассматриваемый период – более 40 см. За это время краевой участок поймы в указанном месте перестал затопляться в половодье и приобрёл облик нижней надпойменной террасы.

В межень обнажается значительная часть дна реки. Это даёт возможность проведения морфометрических наблюдений рельефа поймы, отражающего динамику водного потока. Хорошо выделяются зоны преобладания эрозии и преобладания аккумуляции.

Зоны преобладания эрозии выполнены окатанным галечником, почти не имеют илстых примесей, практически лишены растительности. Это обусловлено большой скоростью потока в указанных зонах (Рис. 8в).

Зоны аккумуляции, напротив, в значительной мере выполнены илстыми отложениями, их хорошо осваивает растительность, что указывает на меньшую скорость потока.

Аккумуляционные процессы в русле реки – процесс саморегулирующийся, так как начавшаяся аккумуляция приводит к появлению растительности, которая ещё больше задерживает поток, усиливая аккумуляцию.

Скопления крупных обломков горных пород, нагромождения разрушенных железобетонных конструкций выступают локальными препятствиями размыва и могут служить маркерами интенсивности аллювиальных процессов. Погружение данных конструкций в аллювиальный слой наглядно подтверждает процесс отложения аллювия. Напротив, локализация таких артефактов на поверхности указывает на преобладающий размыв. В таких случаях можно судить о степени углубления русла (Рис. 9).



**Рис. 9. Углубление русла**

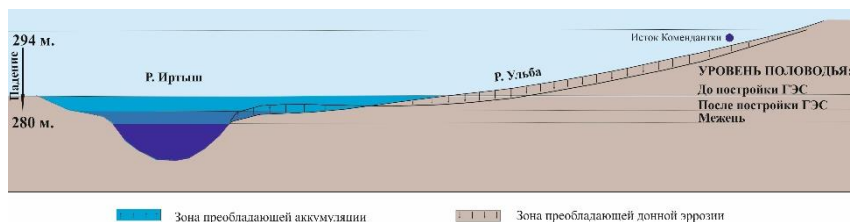
Различные инженерные сооружения, воздвигнутые в русле Ульбы, могут дать информацию об эволюции рельефа реки. В частности по опорам акведука соединившего берега Ульбы в районе Тополёвой рощи можно увидеть величину углубления русла. Так нижние части опор, первоначально заглублённые в грунт в железной опалубке, в настоящее время в разной степени оказались открытыми вследствие размыва дна (Рис. 10).



**Рис.10. Размыв дна реки**

Ещё один факт, свидетельствующий о значительных показателях глубинной эрозии Ульбы на исследуемом участке, это расположение шлюзового канала протоки Комендантки на высоте превышающей уровень подъёма воды в половодье. В частности над уровнем осеннего половодья нижний край канала возвышался на 210 см. Весеннее половодье выше осеннего, но горловины канала так же не достигает.

На основании полученных данных построен продольный профиль участка реки Ульбы проходящего по территории города Усть-Каменогорска (Рис. 11).



**Рис.11. Продольный профиль Ульбы на устьевом участке**

Выявлены определённые закономерности формирования русла в конце 20 и начале 21 столетия.

На участке между Дворцом Спорта и Гаванью, который затапливался половодьем до возведения плотин на Иртыше, происходит интенсивная глубинная эрозия. Сопоставление фактов говорит о глубине врезания не менее 0.5 метра.

На нижнем участке (ниже Дворца Спорта) и в устье, затапливаемых современными половодьями, преобладает аккумуляция наносов, образуются и растут пойменные острова.

#### ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В результате проведённого исследования выявлена роль антропогенных факторов в изменении характера течения и строения речной долины Ульбы.

В течение 20 столетия, особенно во второй его половине, производилось постепенное перекрытие многочисленных боковых русел. Системой плотин и шлюзов был зарегулирован сток крупнейшей протоки – Комендантки. Пропускная способность Комендантки была уменьшена до безопасного уровня. Ранее же в половодье Комендантка могла выходить из берегов.

Второй антропогенный фактор кардинальным образом повлиявший на режим Иртыша и Ульбы и приведший к резким изменениям геологических процессов в нижней части долины Ульбы, это сооружение плотин Усть-Каменогорской и Бухтарминской ГЭС.

На основании полученных данных построен продольный профиль участка реки Ульбы проходящего по территории города Усть-Каменогорска.

Выявлены определённые закономерности формирования русла в конце 20 и начале 21 столетия.

На участке между Дворцом Спорта и Гаванью, который затапливался половодьем до возведения плотин на Иртыше,



происходит интенсивная глубинная эрозия. Сопоставление фактов говорит о глубине врезания не менее 0.5 метра.

На нижнем участке (ниже Дворца Спорта) и в устье, затапливаемых современными половодьями, преобладает аккумуляция наносов, образуются и растут пойменные острова.

*Литература:*

1. Природные условия и природные ресурсы Восточного Казахстана Под ред. Токмагамбетова Г.А., Алма-Ата , 1987
2. Егорина А.В., Зинченко Ю.К., Зинченко Е.К. Физическая география Восточного Казахстана – Усть-Каменогорск, 2000
3. Лопатин Г. В. Наносы рек СССР. М., Географгиз, 1952.
4. Атлас крепостей Российской империи 1830-40 гг. 60 цветных карт (планов)
5. В.Д. Быков, А. В. Васильев. Гидрометрия – Гидрометеиздат. Л, 1977
6. <https://transphoto.org/articles/3060/>

**Вютерих Э., Тилеухан Р., Кучерина Н.П., Светличная Т.С.**  
*Коммунальное государственное учреждение «Школа-лицей  
№34», Усть-Каменогорск, Казахстан.*

**Юсупова (Светличная) С.С.**  
*Образовательный центр «Юные шуховцы» при НФ БГТУ  
им. В.Г. Шухова, Новороссийск, Россия.*

## **ИСТОРИКО-ГЕОЛОГИЧЕСКИЙ ПАМЯТНИК «КОК- КУЛЬСКИЙ РУДНИК»**



### **Цель проекта:**

1. Популяризация горногеологических памятников своего края, имеющими научное, учебное, историческое и рекреационное значение, как уникальных объектов, хранящих память беспримерного подвига восточноказахстанцев - тружеников тыла в годы Великой Отечественной войны.

2. Воспитание патриотических чувств у молодого поколения через уважение к историческому прошлому своей Родины.

### **Задачи проекта:**

1. Подобрать научно-популярную, краеведческую литературу с последующим анализом отобранного материала, рассчитанного на то, чтобы представить степень изученности вопроса, оценить исследования, посвященные избранной теме.

2. Исследовать деятельность Кок-Кульского рудника, через краеведческий материал, архивные документы за 1941- 1955г.

3. Сформулировать выводы и практические рекомендации.

**Гипотеза:** рудник имел огромное значение, это был рудник одного из важнейших стратегических ресурсов, но работа была невероятно сложной.

**Актуальность проекта:** мы считаем, что тема проекта актуальна, своевременна потому, что многие правовые и экономические проблемы, связанные с сохранением уникальных историко- горногеологических памятников, расположенных на территории Восточного Казахстана, не решены.

**Новизна и практическая значимость:** при работе над проектом мы оперируем фактами, взятыми из архивных документов. Архивные документы расширяют представления о деятельности рудника в 1941-1945г. и послевоенном времени с 1947 по 1955г, раскрывают причины его ликвидации. Из архивных документов мы узнаем, что не только на Кок-Кульском руднике добывали руду на получение вольфрамового и молибденового концентрата; в области, в военное время, действовали и другие «руднички» рудоуправления «Калбаолово». Исследования по Кок-Кульскому руднику могут быть значимы для всех, кто хотел бы иметь многогранное представление о руднике и его героях, об историческом прошлом нашей Родины. Туристы, ежегодно отправляющиеся к подножию г.Белуха, могут использовать материалы проекта для более целостного и ценностного восприятия историко - горногеологического памятника. Туры, которые предлагаются в Восточном Казахстане в особо охраняемые природные территории, должны сопровождаться усилением воспитательной, просветительной и образовательной природоохранной деятельностью. Исследовательская работа по Кок-Кульскому руднику будет в помощь всем организаторам туристских маршрутов в Прибелушье.

#### **Методы исследования:**

- метод сравнительно – исторического анализа литературы (чтобы представить степень изученности вопроса, оценить исследования, посвященные избранной теме);
- метод моделирования;
- метод причинно – следственного анализа;
- метод обобщения независимых характеристик;
- статистический метод.

#### **Введение**

Восточный Казахстан – красивейший регион с многочисленными месторождениями и проявлениями полезных

ископаемых различного генезиса, с величественными панорамами современных горных выработок. На Алтайской земле сосредоточены горные выработки эпохи бронзы, они свидетельствуют о развитом древнем горном деле и металлургии. На территории Восточного Казахстана есть рудники военного времени, в 1941-1945г. эти горнодобывающие предприятия поставляли руду, которая использовалась для последующего получения цветных и редких металлов: свинца, меди, вольфрама, олова, молибдена, тантала. Эти металлы были необходимы в производстве военной техники и боеприпасов для фронта, для победы советского народа в борьбе с фашизмом.

Основная часть.

Географическая привязка.

Расположен рудник в долине реки Большой Кокколь (левый приток Белой Берели), перевал Кок-Коль, в Катон-Карагайском районе Восточно-Казахстанской области, Казахстан, в 50 км к северо-востоку от пос. Урыль. Месторождение расположено в 250 км к востоку от Зыряновского рудника. Его географические координаты:  $56^{\circ}25'8''$  в.д.,  $49^{\circ}40'7''$  с.ш. [4].



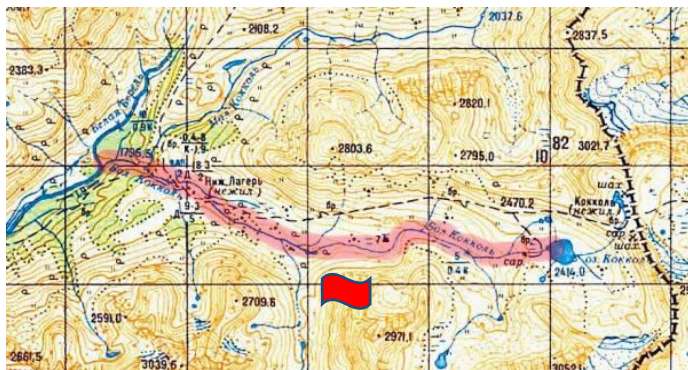
**Рис 1. Гора Белуха**

Рудник находится в центральной части Горного Алтая, в 15 км к северо-востоку от г. Белухи, имеющей наибольшую высоту на Алтае - 4506 м. Долина р. Кок-Коль служит дорогой для подъёма к

месторождению. При соединении с долиной р. Берели горный ключ образует водопад, высотой в 80 м.

Историческая справка.

Рудник «Кок - Куль» имеет историко-горногеологический профиль, статус – республиканского и международного значения, учрежден постановлением Правительства Республики Казахстанот 28 сентября 2006 года № 932. Месторождение Кок-Куль было открыто геологом А.А. Никоновым в 1931 г. при проведении регионального геологического маршрута. В верховьях реки Кок-Куль в хребтовой части им были обнаружены обломки кварца с вкраплениями вольфрамита. В 1932 г. по указанию геолога Никонова А. А., изучалось С.П. Ершовым, в последующие годы В.А. Калюжным, Б.Н. Ерофеевым, Н.К. Морозенко. [1] В 1937 году на перевал Кок-Куль была направлена поисковая партия, которая легко обнаружила серию параллельных, сближенных, маломощных, крутопадающих (75 – 85 градусов) кварцевых жил с промышленными содержаниями вольфрамита и молибденита, расположенных на высоте около 3000 м. С 1938 года началась добыча руды вручную и строительство жилого и рабочего поселка. Уникальный горнорудный памятник, основанный в 1938 году включает рудник Кок-Куль (Верхний Лагерь), он был построен на камнях около озера Кок-Куль на высотах 2600 м. Ниже на высотах 2000 м в лесной зоне возвели поселок Нижний Лагерь.



**Рис 2. Расположение Нижнего и Верхнего лагеря рудника Кок-Куль на топографической карте (1:200 000).**

Дорогу между поселками, по которой ездила машина, соединил телеграф. На самом руднике на перевале (Верхний Лагерь или Рудник Кок-Куль) были построены бараки, контора, клуб, склад

взрывчатых веществ, кузница, дизельная электростанция, обогатительная фабрика и шахты.

В 8 км к западу у водопада Кок-Куль в зоне леса был построен жилой поселок: дома, конный двор, школа, пекарня, контора, баня. Когда была построена обогатительная фабрика, начали получать более высокий концентрат руды, который на лошадях доставляли в село Берель. [10]

Вклад юных геологов в изучение деятельности рудника

Поисковая работа по сбору информации о Кок-Кульском руднике была начата 15 января 2019г. Юные геологи Тилеухан Рахат, Вютерих Эдуард обратились за помощью в государственный архив Восточно-Казахстанской области.



**Рис 3. Работа юных геологов с архивными документами**

Сохранился уникальный архивный документ, сводная таблица по выполнению плана добычи концентратов с 1941 по 1945г. За военные годы рудником Кок-Куль было добыто более 74 тонны вольфрамового концентрата, сводок по молибденовому концентрату за эти годы по руднику нет. Архивные документы по Кок-Кульскому руднику сохранились за 1947- 1955 годы. В основном это суточные и месячные, квартальные и годовые технические отчеты по добыче горной массы и переработки руды, добыче вольфрамового 60% и молибденового 85% концентратов, норм выработки, сведений о выполнении плана, приказы и переписки по Чиндагатуйской группе рудников рудоуправления «Нарымолово», сводки рудников. Что мы узнали о деятельности рудника военного времени?

Начальником Кок-Кульского рудника с 1 июля 1947г. был назначен Кайсанов М.К., председатель старательской артели им. Чапаева [11]. Бытует мнение, что на Кок-Кульском руднике работали в невероятно тяжелых условиях заключенные. Наша поисковая группа по архивным документам ознакомилась с наградными листами, и мы можем сказать, что на Кок-Кульском

месторождении работали вольнонаемные парни и девушки 1919-1929 г.р. с окрестных сел: Березовка, Арчаты, Берель, Урьль, Черновая, Джамбул [11].

**НАГРАДНОЙ ЛИСТ**

1. Имя, фамилия, отчество: *Алимов Алимов*

2. Место рождения: *Село Берель, Карагандинская область*

3. Образование: *Среднее*

4. Дата вступления в ряды: *1942*

5. Место службы: *Село Берель, Карагандинская область*

6. Должность: *Слесарь*

7. Характеристика: *Служил добросовестно, выполнял все задания командования.*

8. Характеристика: *Служил добросовестно, выполнял все задания командования.*

9. Характеристика: *Служил добросовестно, выполнял все задания командования.*

10. Характеристика: *Служил добросовестно, выполнял все задания командования.*

11. Характеристика: *Служил добросовестно, выполнял все задания командования.*

12. Характеристика: *Служил добросовестно, выполнял все задания командования.*

13. Характеристика: *Служил добросовестно, выполнял все задания командования.*

**11. Промышленные задания**

Дополнительно выполнено	Дополнительно выполнено в %
<i>100%</i>	<i>100%</i>
<i>100%</i>	<i>100%</i>
<i>100%</i>	<i>100%</i>

**15. ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

1. Рекомендовать (наименование должности, разряда) за выслугу лет:

2. Наименование должности: *Слесарь*

3. Наименование должности: *Слесарь*

4. Наименование должности: *Слесарь*

5. Наименование должности: *Слесарь*

6. Наименование должности: *Слесарь*

7. Наименование должности: *Слесарь*

8. Наименование должности: *Слесарь*

9. Наименование должности: *Слесарь*

10. Наименование должности: *Слесарь*

11. Наименование должности: *Слесарь*

12. Наименование должности: *Слесарь*

13. Наименование должности: *Слесарь*

14. Наименование должности: *Слесарь*

15. Наименование должности: *Слесарь*

16. Наименование должности: *Слесарь*

17. Наименование должности: *Слесарь*

18. Наименование должности: *Слесарь*

19. Наименование должности: *Слесарь*

20. Наименование должности: *Слесарь*

21. Наименование должности: *Слесарь*

22. Наименование должности: *Слесарь*

23. Наименование должности: *Слесарь*

24. Наименование должности: *Слесарь*

25. Наименование должности: *Слесарь*

26. Наименование должности: *Слесарь*

27. Наименование должности: *Слесарь*

28. Наименование должности: *Слесарь*

29. Наименование должности: *Слесарь*

30. Наименование должности: *Слесарь*

31. Наименование должности: *Слесарь*

32. Наименование должности: *Слесарь*

33. Наименование должности: *Слесарь*

34. Наименование должности: *Слесарь*

35. Наименование должности: *Слесарь*

36. Наименование должности: *Слесарь*

37. Наименование должности: *Слесарь*

38. Наименование должности: *Слесарь*

39. Наименование должности: *Слесарь*

40. Наименование должности: *Слесарь*

41. Наименование должности: *Слесарь*

42. Наименование должности: *Слесарь*

43. Наименование должности: *Слесарь*

44. Наименование должности: *Слесарь*

45. Наименование должности: *Слесарь*

46. Наименование должности: *Слесарь*

47. Наименование должности: *Слесарь*

48. Наименование должности: *Слесарь*

49. Наименование должности: *Слесарь*

50. Наименование должности: *Слесарь*

Рис 4. Наградной лист

Работала молодежь по 12 часов в сутки в труднодоступной высокогорной местности, в тяжелых условиях, руду добывали часто вручную, примитивным способом. Были востребованы специалисты-старатели: взрывники, забойщики ручного подземного бурения, промывальщики, откатчики, грузчики, крепильщики, плотники, шофера, завгары, кузнецы, молотобойцы, электрики. Работали также на руднике инженерно-технические работники, управленческий персонал: начальник рудника, горные мастера, маркшейдеры, механики, нормировщик-плановик,

начальник обогатительной фабрики, техрук, бухгалтера, кассиры-инкассаторы, радисты, завскладом, комендант, уборщица. На руднике функционировал медпункт, обслуживаемый фельдшером, санитарками [11]. В декабре 1947 г. на руднике было 2 уставных артели, работало 197 старателей (по плану должно 300 чел.), из них женщин - 46, детский труд не применялся. Архивные документы за 1947г. свидетельствуют о нарастающем стахановском движении, обеспечивающем досрочное выполнение и перевыполнение плана добычи концентратов вольфрама и молибдена, геологоразведочных подземных работ, горно-подготовительных работ, значительное увеличение добычи руды и ее переработки. Мы ознакомились со списком людей за январь 1949 г. - победителями стахановского движения [11]. Основное оборудование, которое применялось для работы рудника: перфораторы, буровые коретки, скрапарные лебедки, электровозы, вентиляторы, погрузочные машины, вагонетки. В работе Кок-Кульского рудника использовались технические материалы, электроэнергию для деятельности рудника вырабатывал дизель БУкаУ-Вольф ЗИС-5, добыча руды производилась компрессором ВКС-1Д, КДМ-46. Можно предположить, что это горнорудное оборудование использовалось и в 1941-1945г. Архивные документы по руднику свидетельствуют о строгой отчетности по расходу материалов и по выработке и использовании электроэнергии [11]. В архивных документах мы нашли сведения о разработанных горных выработках. Забойщики вручную бурили шпур: меняясь, один человек держал зубило-бур, другой бил по нему кувалдой. В пробуренные шпур закладывалась взрывчатка, отбитая руда вывозилась тачками или носилками на поверхность, где сортировалась, обогащалась, а затем с великими трудностями вывозилась и доставлялась на «Большую землю» [2]. Рудник проработал до 1955 года. Уникальные архивные документы раскрывают нам вполне возможные причины ликвидации Кок-Кульского рудника: устаревшее оборудование для добычи и переработки руды, недостаточное энергоснабжение горнорудных работ, устаревшая обогатительная фабрика, бездорожье в плохих горных условиях, отсутствие транспорта для перевозки грузов и другие причины. В 1954 году был издан приказ №234, в котором оговаривались необходимые условия для увеличения производительности рудника и его дальнейшего функционирования: увеличить количество горных выработок, полностью механизировать добычу руды и другие трудоемкие работы, иметь на руднике более мощную электростанцию,



отремонтировать жилые помещения, дороги и автотранспорт. По всей видимости эти условия не были выполнены, из-за чего Кок-Кульский рудник и был закрыт.

#### Результаты поисковой работы юных геологов

Поисковая работы юных геологов заключалась не только в сборе архивных сведений о деятельности рудника, мы также искали людей, которые работали на руднике. Тилеухан Рахат нашел родственников начальника Кок-Кульского рудника Кайсанова М.К., у которых сохранились фотографии легендарного времени.



**Рис 5. Кайсанов М. К.**

МИНИСТЕРСТВО ЦВЕТНОЙ МЕТАЛЛУРГИИ  
**УДОСТОВЕРЕНИЕ № 450**

Настоящее удостоверение выдано тов. Хайсанову Момарбек в том, что он окончил курсы подготовки специалистов по повышению квалификации горного мастера при Свердловском Институте технического обучения для повышения квалификации ИТР и сдал экзамен по специальности горного мастера с оценкой удовлетворительно

Место для фото: 13 мая 1956 г.

Директор института: Байдал

№ п/п	Наименование	Оценка
1	Геология	зачет
2	Металлургия	зачет
3	Физика	удовлет
4	Химия	удовлет
5	Черчение	
6	Основы геологии	хорошо
7	Буровые работы	хорошо
8	Углубление гор. впр.	удовлет
9	Рудничн. транспорт	хорошо
10	Земная механика	хорошо
11	Электротехника	зачет
12	Системы разработ.	удовлет
13	Рудничн. вентиляция	удовлет
14	Техника безопас.	хорошо
15	Геодезия	удовлет
16	Орган и закон пр-ва	хорошо

Председатель квалификационной комиссии: Байдал  
 № 61789-26 Кл. 4 г. 3-из. 3522 № 154  
 Дрикоплетография, г. Свердловск, Туркменка 20

Рис 6. Удостоверение горного мастера



Рис 7. Рабочий коллектив рудника Кок-Куль в 45-50 годы

### Заключение

Кок-Кульский рудник имел всесоюзное значение, это единственный в Восточном Казахстане высокогорный рудник, расположен в труднодоступном месте, где люди работали в суровых арктических условиях. Месторождение расположено около линии вечных снегов на высоте 2700-2800 м над уровнем моря. Уникальность в том, что несмотря на сложные природные условия (на всей деятельности рудника это сказывалось), в тяжелейших условиях военного времени 1941-1945 г. люди

добывали вольфрамовый и молибденовый концентрат для танковой брони и авиации.

Верхний Лагерь рудника Кок-Куль великолепно сохранился.



**Рис 8. Верхний лагерь рудника Кок-Куль**

Благодаря холодному аридному климату все постройки и оборудование: локомобиль, дизель, обогатительная фабрика находятся в удовлетворительном состоянии и представляют удивительный музей под открытым небом.



**Рис 9. Обогатительная фабрика**



**Рис 10. Остатки автомашины «Форд»**

От Нижнего Лагеря сегодня осталось только два дома.



**Рис 11. Нижний лагерь рудника Кок-Куль**

В 4 км к западу от Нижнего Лагеря находится мост через реку Белая Берель, построенный в 1938 год [10].



**Рис 12. Мост через р. Белая Берель**

По приведённым нами данным из архивных документов о Кок-Кульском руднике мы можем судить о масштабе месторождения и его промышленной ценности. Несомненно, что Кок-Куль заслуживает большого внимания и вложения крупных средств, как объект, который может оказаться одним из крупных месторождений вольфрама на Алтае, так как месторождение не до конца разведано. Так же этот памятник представляет огромный интерес как объект исторического и культурного наследия и может внести вклад в развитие туристского кластера в экономике Восточного Казахстана.

Сегодня комплекс «Рудник Коккуль» значится в числе главных достопримечательностей всех туристических маршрутов в Прибелушье. На одном из барачков установлена мемориальная табличка с надписью: «Вечная память нашим отцам и дедам, добывавшим во время войны металл для брони Победы» [5].

#### *Литература:*

1. «Большой Алтай» том II, Изд-во АН СССР, 1934-36.
2. <https://silkadv.com/ru/node/4635>
3. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/P060000932>

4. <http://wikimapia.org/32990064/ru/%D0%A0%D1%83%D0%B4%D0%BD%D0%B8%D0%BA%D0%9A%D0%BE%D0%BA%D0%BA%D0%BE%D0%BB%D1%8C%D0%92%D0%B5%D1%80%D1%85%D0%BD%D0%B8%D0%B9-%D0%9B%D0%B0%D0%B3%D0%B5%D1%80%D1%8C>
5. <https://www.kazpravda.kz/fresh/view/voennaya-taina-pribelushya>
6. [https://express-k.kz/news/zhizn/zapakh\\_velikoy\\_epokhi-57872](https://express-k.kz/news/zhizn/zapakh_velikoy_epokhi-57872)
7. <https://yvision.kz/post/766871>
8. <http://ukteam.kz/place/air/item/%D0%B3%D0%BE%D1%80%D0%BD%D0%BE%D0%BF%D0%B5%D1%88%D0%B5%D1%85%D0%BE%D0%B4%D0%BD%D1%8B%D0%B5>
9. <http://info.geology.gov.kz/ru/informatsiya/spravochnik-mestorozhdenij-kazahstana/tverdye-poleznye-iskopaemye/item/кокколь-3>
10. <https://silkadvis.com/ru/node/621>
11. Государственный архив Восточно-Казахстанской области, номер фонда 660, номер описи 2, 8; номер фонда р-814, номер описи 1
12. <http://kray.pushkinlibrary.kz/ru/kraevedenie-vko/9-uncategorised/879-vostochnyj-kazakhstan-v-gody-vojny-obshchestvenno-politicheskaya-situatsiya-v-istochnikakh-i-materialakh-gav>

**Гавришова Е.В.**

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

**ОБ ИСПОЛЬЗОВАНИИ ФИЗКУЛЬТУРНО-  
ОЗДОРОВИТЕЛЬНОЙ ТЕХНОЛОГИИ  
«ПРОФИЛАКТИКА ПРОСТУДНЫХ И ИНФЕКЦИОННЫХ  
ЗАБОЛЕВАНИЙ» СТУДЕНТАМИ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО  
ВУЗА**

Самая большая ценность человека – это его здоровье. «О здоровье люди молят богов, но они не понимают, что его сохранение зависит от них самих» так писал Гиппократ еще в Vв до Н.Э. И спустя века актуальность этих слов не изменилась.

В.Б. Болдырев и С.О. Ключников называют количество заболеваний простудными и вирусными заболеваниями у детей старше 3-х лет от 3-5 раз в год – нормой. В более частых случаях заболеваний ОРВИ можно говорить о статусе ЧБД (часто болеющие дети). В случаях с выпускниками школ наиболее

распространенным, около 80% случаев, являются заболевания органов дыхательной системы [1]. В Стратегии развития физической культуры и спорта в Российской Федерации на период до 2030г., одном из главных государственных документов в сфере физической культуры наших дней, в качестве одной из самых важных задач и вектора развития государства в нашей отрасли указано укрепление здоровья населения. Одной из уязвимых и в то же время бесспорно стратегически важных категорий является молодежь как основа развития здорового общества и государства.

При поступлении в ВУЗ молодые люди попадают в ситуацию адаптации к новым условиям, требованиям, коллективу и системе обучения. Это сопровождается и психологической адаптацией студентов к новому социальному статусу. Этим объясняется то, что студенты ВУЗов, особенно первых курсов более подвержены вирусным и простудным заболеваниям [2].

Таким образом актуальность и необходимость укрепления здоровья молодых людей является одной из ключевых задач государства.

Для решения данной проблемы применяются различные технологии и методики. Мы остановили свое внимание на физкультурно-оздоровительной технологии (ФОТ) разработанной А.А.Гореловым, О.Г.Румба, В.Л. Кондаковым и коллективом авторов в ходе реализации научных проектов «Системные механизмы регулирования двигательной активности студенческой молодежи» [3], а так же изучили другие технологии по данной проблеме: «Разработка новых физкультурно-оздоровительных технологий, способствующих повышению функциональных возможностей организма и обеспечению высокой эффективности образовательной деятельности студентов»; «Психолого-педагогические технологии повышения умственной и физической работоспособности, снижения нервно-эмоционального напряжения у студентов в процессе образовательной деятельности» [4].

В систему ФОТ, избранную для проведения исследования профилактики простудных и инфекционных заболеваний включен комплексный подход. И состоит система из нескольких основных элементов, реализуемых самостоятельно и на занятии физической культурой в университете. К самостоятельным относятся следующие пункты:

1. Закаливание. Используется как одно из основных средств. В технологию включены такие его виды, как ходьба и бег на свежем воздухе, прогулки на свежем воздухе, контрастный душ. Последнее студенты выполняли самостоятельно в домашних условиях, при

обязательном соблюдении правил постепенности и регулярности, в щадящем режиме, без резкого снижения температуры и увеличения разности температур. Температуру рекомендовалось снижать на 1-2 градуса каждые 3 дня. Оптимальное время для проведения процедуры – утро, после проведения утренней зарядки, когда мышцы разогреты. Так же одним из видов закаливания является полоскание горла прохладной водой

2. Ароматерапия. Данный пункт необходимо включать как дополнение к физической активности и закаливанию, но после консультации с врачом-терапевтом, так как ароматерапия может нанести вред в случае индивидуальной непереносимости. Как в своих работах показывает И.А. Буренина (2009) использование ароматерапии снижает риск заболевания ОРВИ, а в случае заболевания сокращает длительность и облегчает тяжесть течения болезни.

Для проведения процедур необходимо выбирать эфирные масла, ориентируясь на их свойства и личные предпочтения. Наиболее выраженным противовирусным действием обладают масло чайного дерева, гвоздики, лимона, розмарина, корицы, тимьяна, мелисы, сосны.

Очень важно соблюдать правильную дозировку при проведении процедуры ароматерапии, т.к. исключительно в небольших дозах она несет пользу, а в больших – является угнетающим фактором жизнедеятельности, может нанести вред дыхательным путям, вызвать сильные аллергические реакции.

Как способ использования рекомендуется применять аромалампу. Студентам дана инструкция не использовать в чистом виде. К теплой воде добавлять 2 капли на 5 кв.м. проветренного помещения.

К противопоказаниям, по мнению врачей-терапевтов, прежде всего относится индивидуальная непереносимость, а также с осторожностью молодым людям с аллергией на цветение растений – поллиноз, с бронхиальной астмой. В числе наших студентов других особенностей здоровья, влияющих на возможность использования ароматерапии, не было.

3. Дозированная ходьба названа авторами значимым элементом в реализации технологии и по нашим данным студентам внесла существенный эффект в улучшение самочувствия, снятие напряжения и стресса, укреплении сна, облегчение засыпания. Рекомендации по дозированной ходьбе включали контроль времени занятия и частоты сердечных сокращений (ЧСС).



Контроль ЧСС производился посредством использования «умных часов» и «умных браслетов» разных марок и производителей.

Содержание технологии представлено в таблице 1 Апробация ФОТ профилактики простудных и инфекционных заболеваний и анализ заболеваемости за предыдущий год обучения (1 курс) показала следующие результаты (таблица 2)

Таблица 2

Количество заболеваний гриппом и ОРВИ

пол	N (кол-во студентов)	Случаи заболлевания	%
Девушки	41	8	20,8
Юноши	36	6	18,4

Данные доказывают достаточно высокую степень заболеваемости и необходимость поиска упрощенных действенных профилактических способов ее предотвращения.

Анализ физического развития позволил заключить, что и у девушек, и у юношей, ЖЕЛ и экскурсия грудной клетки находятся на недостаточном уровне и показывают недостаточное развитие кардиореспираторной системы (ЖЕЛ девушки – 3,08 л; юноши – 4,83 л. ЭГК девушки – 5,25 см; юноши - 6,70 см). Показатели соматического здоровья студентов: «низкий» - у девушек и «средний» у юношей.

Описанную технологию мы проводили в течении 3 месяцев.

Анализ заболеваемости студентов после проведения ФОТ (2 курс) показал результаты, представленные в таблице 3.

Таблица 3

Количество заболеваний гриппом и ОРВИ после применения ФОТ

пол	N (кол-во студентов)	Случаи заболлевания	%
Девушки	41	4	12,9
Юноши	36	4	11,5

Так же после проведения ФОТ мы зафиксировали недостоверное повышение показателей соматического здоровья у студентов, что можно обосновать недостаточной длительностью проводимой технологии для получения значимых сдвигов в уровне здоровья. Однако, улучшение показателей может свидетельствовать о выборе правильного вектора и о необходимости продолжать, «закреплять» полученные результаты.

Таким образом, полученные результаты могут свидетельствовать об эффективности реализованной физкультурно-оздоровительной



**Ганиева А.К.**

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского», г. Симферополь*  
**ФОРМИРОВАНИЕ НАДПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ  
КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕРСОНАЛА**

Развитие человека как профессионала представляют тремя основными составляющими: личность (установки, картина мира), *hardskills* (тяжелые навыки, т.е. навыки в профессиональной сфере) и *softskills* (надпрофессиональные, мягкие навыки, позволяющие повысить эффективность в профессиональной сфере), опирающихся на мотивацию развития персонала современных организаций.

Поскольку XIX – XX в. технологии менялись относительно медленнее, рынок труда требовал какой-то узкоспециализированный набор навыков и определенные профессии с четкими уровнями квалификации могли годами оставаться востребованными, не требуя более широких компетенций, представленных кросс-контекстными навыками. Например навыками, которые можно применять в более широких сферах социальной или личной деятельности: навыки чтения, письма, компьютерной грамотности, тайм-менеджмента, навыки работы в команде, их нужно поддерживать в тонусе и периодически дополнять, они будут работать в разных профессиях [1].

Растущая сложность мира приводит к тому, что, помимо профессиональных навыков *hard skills*, позволяющих работать с конкретными технологиями и профессиональными контекстами, человек должен владеть целым набором «сквозных» навыков, которые могут быть применимы при работе в широком диапазоне профессиональных, социальных и персональных задач.

Это не означает, что в прошлом такие навыки не были нужны, но они требовались не всем работникам и не в такой степени, так как в индустриальной экономике можно было быть элементом системы, выполняющим предсказуемые функции по инструкции, а в экономике будущего (экономике знаний) такие функции возьмут на себя машины, а людям останутся более сложные и высокоуровневые задачи [2].

Суть в том, что в будущем у профессионалов появятся специфические наборы компетенций, которые еще часто называют компетенциями / навыками XXI века (надпрофессиональными

навыками), которые позволят специалистам работать эффективнее, переходить между отраслями и сохранять при этом востребованность (рисунок 1).

<p>работа с неопределенностью</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• востребованы такие компетенции как сотрудничество, креативность, предпринимательские навыки;</li> </ul>
<p>работа со сложностью</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• востребованы такие навыки как системное и экосистемное мышление, дизайн- и проектное мышление;</li> </ul>
<p>работа с информацией</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• востребованы такие компетенции как критическое мышление, аналитические навыки, информационная гигиена/медиаграмотность, и т.д.;</li> </ul>
<p>конкуренция с машинами</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• востребованы такие компетенции, которые позволяют делать то, что не умеют роботы и искусственный интеллект – проявлять эмпатию, управлять эмоциями, работать с телом и природой.</li> </ul>

Рисунок 1. Надпрофессиональные компетенции персонала XXI в.

Надпрофессиональные компетенции приобретают особую актуальность, для работодателей, целесообразно выделить следующие:

- *мультиязычность и мультикультурность* (необходимость совместной работы, особенно в условиях пандемии и развития удаленной занятости, в коллективах из разных стран, общение в носителями разных культур и языков, выполняющих задачи единой технологической цепи);

- *навыки межотраслевой коммуникации* (многие передовые продукты производятся на стыке разных отраслей, следовательно персоналу необходимо понимание технологий, процессов и рыночной ситуации в смежных и не всегда смежных отраслях, и чем более разноплановыми знаниями обладают сотрудники, тем выше их конкурентоспособность и возможность переквалификации в соответствии с технологическими требованиями);

- *клиенториентированность* (уже к началу XXI века для компаний стало критически важным точно понимать динамично меняющиеся потребности клиентов, уметь направлять в процессе согласования дополнительных сервисов высокую удовлетворённость клиента и как следствие его лояльность);

- *умение управлять проектами и процессами* (если ранее эта компетенция была специфической для руководителей проектов, то теперь навыки лидерских качеств нужны для формирования командных игроков, их эффективного взаимодействия, поэтому основы управления должны понимать даже не имеющие прямого руководящего ресурса сотрудники, а инструменты и принципы проектного управления актуализируются практически во всех сферах экономики [3]);

- *работа в режиме высокой неопределённости и быстрой смены условий задач* (высокая стрессоустойчивость предопределяет сегодня профессиональные компетенции во многих отраслях, но режим неопределённости, который ее обуславливает распространился даже на ранее относительно стабильные технологии и процессы, особенно остро это проявилось в условиях работы в карантинах, вызванных пандемией);

- *способность к художественному творчеству/творческое мышление* (растет спрос на персонализированные товары и услуги, и вместе с ним увеличивается потребность в нестандартных решениях. Однако требующие эстетических решений сложные творческие задачи в ближайшем будущем реализуют работники, обладающие как раз такими нетривиальными способностями, художественным вкусом);

- *управление сложными автоматизированными комплексами / работа с искусственным интеллектом* (с развитием ИТ-технологий вытесняются целые сегменты в деятельности персонала, более того задачи успешно решает искусственный интеллект, следовательно спрос на навыки управления этими процессами на рынке труда будет только расти);

- *критическое и системное мышление* (объем информации вокруг нас постоянно растет, и далеко не вся она достоверна и объективна, чтобы не стать объектом манипуляций, нужно научиться с недоверием относиться даже к авторитетным источникам, находить подтверждение или опровержение получаемым новостям или знаниям, более того нужно будет мыслить системно: быстро разбираться в сложных процессах, механизмах или организациях, а при необходимости переводить свои соображения на язык, понятный коллегам из других отраслей);

- *навыки бережливого производства и экологическое мышление* и (бережливое производство (lean production) - управление производственным процессом, основанный на постоянном стремлении к устранению всех видов потерь с бережливым отношением к природным ресурсам: энергоэффективность, культура потребления, производственные модели замкнутого цикла, стратегия продления долговечности товара либо проектируя его с учетом переработки, все перечисленное повышает спрос на компетенции экологоориентированного поведения персонала).

- *управление вниманием, осознанность и эмоциональный интеллект* (в мире, полном технологий, возрастает запрос на человечность, то, чего мы не сможем получить от технологий, т.е. человеческое тепло, юмор, коммуникацию, при этом, когда технологии освободят наше время для общения с близкими, нам еще сильнее потребуется эмоциональный интеллект как умение определять и распознавать эмоции, сопереживать другому человеку, находить с ним общий язык, создавать комфортную атмосферу).

Таким образом, формирование надпрофессиональных компетенций персонала становятся необходимым условием конкурентного положения на рынке труда, квалификационный уровень профессиональной подготовки современных специалистов должен подкрепляться гибкими навыками.

### *Литература:*

1. Федорчук, Ю. М. Уровень soft skills как индикатор профессиональной успешности современного руководителя образовательной организации / Ю. М. Федорчук // Высшая школа: опыт, проблемы, перспективы: материалы XII Международной научно-практической конференции: в 2 частях, Москва, 28–29 марта 2019 года / Российский университет дружбы народов. –

Москва: Российский университет дружбы народов (РУДН), 2019. – С. 110-114.

2. Ошуркова, В. А. Soft skills: гибкие компетенции персонала / В. А. Ошуркова, Т. А. Ветошкина // Международная научно-практическая конференция "Уральская горная школа - регионам" : Уральская горнопромышленная декада: материалы конференции, Екатеринбург, 08–09 апреля 2019 года / Уральский государственный горный университет. – Екатеринбург: Уральский государственный горный университет, 2019. – С. 693-694.

3. Горьковая О. П., Козловский Н. В., Матыкина В.С., Петров А. В. "Soft skills": в поиске универсальных трактовок "гибких" навыков современных работников // Общество. Среда. Развитие (Terra Humana). 2019. №4 (53). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/soft-skills-v-poiske-universalnyh-traktovok-gibkih-navykov-sovremennyh-rabotnikov> (дата обращения: 09.11.2021).

**Авилова Ж.Н., Гаручава М.Ю.**

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

### **СОЦИАЛЬНОЕ НЕРАВЕНСТВО КАК ОДНА ИЗ ОСНОВНЫХ ПРОБЛЕМ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В РОССИИ**

Уровень безработицы среди молодежи по всему миру сегодня составляет значительную долю общей безработицы. Такие же процессы происходят и у нас, в России. У студентов и молодых специалистов уровень жизни оставляет желать лучшего. По мнению студентов и выпускников ВУЗов, в настоящее время на рынке труда наблюдается нехватка квалифицированных кадров. Образовательный процесс в ВУЗах часто отрывается от современных реалий трудовой деятельности. Из-за этого, работодатели не заинтересованы в привлеченных кадрах без опыта работы, поскольку для них характерен более длительный период адаптации и дополнительные издержки на предприятии. Как правило, проблемы безработицы и обеспечения занятости населения всегда были и будут актуальны для рыночной экономики, а также в настоящее время все более актуальной становится проблема занятости молодежи [1].

Стоит отметить, что в настоящее время еще одна причина падения спроса на рынке труда состоит в пандемии. В 2020 году

сложилась ситуация, которая не имела аналогов на рынке труда. Так как основой кризисов 2008-2009 и 2014-2015 годов являлось проблема экономического развития России, но кризис 2020 года связан с пандемией COVID-19.

На фоне общего спада в экономике России, молодежь оказалась незащищена. Согласно статистике, к 2020 году ограничения на фоне пандемии коснулись 60% компаний, сейчас в стране временно не работают свыше 7% предприятий, 4 % организаций объявили о своем банкротстве и 2% компаний были ликвидированы. Поэтому в условиях нестабильности экономической среды общества особое значение приобретает эффективность использования трудового потенциала организации. Как оказалось, изменения в кадровой политике коммерческих организаций были связаны с пандемией коронавируса, которая внесла свои коррективы в кадровую политику компаний. Из инструментов приспособления для нее стали сокращение сотрудников, изменение условий труда и заработной платы.

Современное состояние российского рынка труда и трудоустройство молодых специалистов также непосредственно зависит от экономического развития страны. Экономика государства непосредственно зависит от уровня социального неравенства страны. Именно поэтому необходимо провести исследование в области социального неравенства современного Российского общества, чтобы выявить состояние российского рынка труда и трудоустройства молодых специалистов.

На основе применения общенаучных методов исследований в рамках сравнительного и логического анализа данных была достигнута поставленная цель [2].

По сути, общество можно разделить на три основных слоя – это низший, средний и высокий уровень благополучия. А в развитых странах основным является именно средний уровень, то есть – средний класс – это опора нынешнего социального общества и экономики, потому что человек, который живет в среднем классе, всю жизнь работает, и работает, как правило, в кредит. И он является потребителем и гарантом того факта, что этот циклический процесс непрерывного воспроизводства и потребления не остановится.

Несмотря на то, что современный мир очень подвижен, любой его член может попасть в любую группу. И этот переход будет мгновенным – в качестве примера можно привести владельца и создателя сайта Фейсбук - Марка Цукерберга.



Это молодой человек, которому не было еще и двадцати, создал очень популярнейшую социальную сеть, в одночасье превратился в миллиардера.

И это изменение статусного положения – переход с одной ступени на другую – называют социальной мобильностью. В этом случае социальная мобильность может быть обратным эффектом, то есть человек, который сильно изменился в экономическом положении, например, он разорился во времена глобального экономического кризиса 2008 года. Банкротство крупных корпораций произошло именно тогда, когда они были сильны и могущественны в мире финансов. Во время экономического кризиса многие фирмы и предприятия были вынуждены прекратить свою деятельность, а также многие люди потеряли свои сбережения. С помощью данного процесса человек может вернуться назад к исходному положению, то есть люди из социальной мобильности могут переместиться на более низкую позицию в социальной мобильности.

Если посмотреть с обратной стороны, социальная мобильность может дать неожиданные результаты, когда человек переходящий из одной социальной группы в другую не может влиться в следующую социальную категорию, он «подвисает», именно это состояние называется маргинальным. В данном случае маргинал – это человек, который, выйдя из своего социального положения, и лишенный возможности заниматься привычным ему делом, либо делом, унаследованными от своих предков, не может быть вписан в новую социальную нишу, либо адаптироваться под те условия, в которых он сейчас находится [3].

Маргинализм достаточно обширное явление и человек с ним можем сталкиваться различных ситуациях, различных экономических, общественно-политических, социальных системах. Даже существует определенная классификация маргинализма. К данной систематизации относится этномаргинализм, который характеризуется тем, что люди одной национальности переезжают за границу, в каком месте проживают люди совсем иного типа миропонимания и абсолютно другого типа культуры. США — это страна, в которой проживают иммигранты из самых разных стран. Кроме того, даже при всей поликультурности этой страны, здесь нет слияния народов в единую нацию. По-прежнему существуют целые микрорайоны, где они являются чем-то отдельным и обособленным от остальной страны. К ним относятся такие районы как Чайна-таун – это китайский квартал с населением около 500

тысяч человек, или Брайтон-Бич – это известный район людей из России, где все надписи и вывески на торговых точках написаны по-русски, в этом районе проживают много лет, так и не выучив английский язык.

Есть и другие типы маргинализма, к примеру, религиозный, когда представители какой-либо конфессии сознательно противопоставляют себя всему остальному миру. Можно привести еще множество таких классификаций.

Каково же положение дел с социальной стратификацией и с неравенством в современной России. В этом плане наша страна интересна и для социологов. Вспомнить недавнюю историю России, в течение 70 лет на территории нашей страны был особый политический режим — СССР. В соответствии с этим политическим режимом сначала были провозглашены идеи, которые не получили развития. Россия вступила на путь строительства новой России с падением Советского Союза. В нашей стране произошли изменения в социальной структуре общества. Распределение материальных ресурсов было произведено поровну между гражданами России и появился новый тип социальной стратификации и социальное неравенство.

С кем у нас сейчас ассоциируется высшее общество? По данным на сегодняшний день, к высшим слоям общества в Российской Федерации относятся чиновники и самые крупные бизнесмены.

В России средний класс несколько отличается от среднего класса, например – Западной Европы или Соединенных Штатов Америки. Если в западных странах средний класс – это наиболее благополучные люди, имеющие существенный доход и собственность, с которым они могут поделиться, то в России к среднему слою относятся представители научной интеллигенции. По этой причине представители этого типа получают не такие высокие доходы.

Если говорить о менеджерах среднего звена, то к ним относятся руководители среднего звена, занимающиеся управлением. По мнению авторов исследования, к среднему классу также относятся люди, работающие в частных компаниях и возможно их доходы отчасти можно соотнести со средним доходам по западным странам. А вот те кто занимается управлением в государственных компаниях, имеют очень высокий доход и уровень их благополучия не является средним. Однако они составляют российский средний класс [4].

Низший уровень – это представители рабочих профессий. Удивительным образом в России уровень материального благополучия людей, относящихся к низшему классу, довольно низок, а значит и ничтожны их возможности по реализации своих прав.

С точки зрения истории, за этот небольшой промежуток времени социальное положение внутри российского общества настолько мало, что людям трудно менять свое социальное положение с одного социального состояния на другое и это, несомненно, проблема, которую необходимо решать в самое ближайшее время.

В этом случае необходимо учитывать еще и такую проблему: если взглянуть на всю социальную модель современного российского общества, то можно увидеть ее несостыковку с общепринятыми стандартами социальных моделей такого типа. А Россия, позиционируя себя, как европейское государство, идет по тому же пути развития, и соответственно, она должна адекватно оценивать все то, что есть и на западе.

Конечно же, никто не может заставить наше государство идти тем же путем, могут быть и собственные мысли на то или иное решение социальных проблем. Однако факт того, что русские ученые активно едут за границу, свидетельствует о том, что в российском обществе есть серьезные проблемы, которые необходимо решать.

И это является серьезной проблемой в российской экономической системе сегодня и непосредственно с уровнем трудоустройства молодых специалистов [5-6].

Таким образом, стоит отметить, что современное состояние российского рынка труда и трудоустройства молодых специалистов непосредственно зависит от экономического развития страны. Экономика государства непосредственно зависит от уровня социального неравенства страны. Данную проблему необходимо решить, так как от молодых специалистов зависит дальнейший путь развития России.

#### *Литература:*

1. Ананьев А. Новые процессы в занятости населения в условиях перехода к рыночной экономике // Вопросы экономики. –2009 – С. 126

2. Андреев А.Л. Социальное неравенство в общественном мнении россиян // Вестник Российской академии наук. – 2007. – С.78-96.
3. Балацкий Е.В. Индексы социального неравенства // Мониторинг общественного мнения. – 2006. – С.100-121.
4. Бобков В. Уровень социального неравенства // Экономист. – 2006. – С.23-52.
5. Екомасов В.В., Проблемы трудоустройства молодых специалистов / В.В. Екомасов // Кадры предприятия. – 2003. – С.23-35
6. Социальное неравенство – Режим доступа: <https://wikipedia.tel/> (дата обращения: 02.11.2021).

**Гельман Е.И., Балюра С.Н., Цуканова Н.Е.**

*Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение гимназия №20 им. Воронцовых-Дашиковых, Новороссийск, Россия.*

**Картыгин А.В.**

*Образовательный центр «Юные шуховцы» при НФ БГТУ им. В.Г.Шухова, Новороссийск, Россия.*

### **МОДЕЛЬ СЕТЕВОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С СОЦИАЛЬНЫМИ ОБЪЕКТАМИ ГОРОДА КАК ПУТЬ ПОВЫШЕНИЯ ИНТЕРЕСА К ОБУЧЕНИЮ**

Инновационный проект направлен на расширение возможностей образовательного учреждения по использованию городской среды как наиболее емкого образовательного ресурса во всем многообразии форм. Занятия, проведенные вне пространства гимназии, будут способствовать расширению кругозора учащихся, их познавательных интересов и способностей. Также будет реализовываться направление профориентационной работы, так как учащиеся будут знакомиться с профессиями непосредственно на предприятиях города, во время проведения образовательных мероприятий.

**Ключевые слова:** образование, инновации, образовательные учреждения, социальное партнерство.

**Актуальность.**

В настоящее время система образования должна работать на опережение, готовить человека к жизни в постоянно меняющихся

условиях. От этого зависит реализация планов долгосрочного развития экономики и социальной сферы Российской Федерации. Образование должно способствовать развитию человеческого потенциала, решению наиболее значимых и острых социальных проблем. В связи с этим можно говорить о принципиальном изменении роли и места образовательных систем в современном мире.

**Целью инновационного проекта** является создание условий, для решения главных задач современного образования, внедряя модель сетевого взаимодействия гимназии с городской социальной средой.

**Объект инновационной деятельности:** процесс установки сетевого образовательного взаимодействия с городской социальной средой, способствующий повышению качества образования и интереса к учебно – воспитательному процессу у гимназистов и их родителей

**Предмет исследования:** содержание, механизмы реализации модели сетевого взаимодействия гимназии с социальными объектами города; формы, методы, процессы управления в условиях реализации инновационного проекта.

**Гипотеза проекта:** повышение интереса к образованию , привлечение родителей к более активному участию в образовательном процессе, воспитание патриотических чувств к малой Родине будет возможным при эффективной модели сетевого взаимодействия гимназии с социальными объектами города, максимально используя городскую среду.

**Задачи инновационного проекта:**

1. Отработка эффективной модели сетевого взаимодействия гимназии с городской социальной средой.
2. Расширение возможностей образовательного учреждения по использованию городской среды как образовательного ресурса.
3. Путем сетевого взаимодействия привлечь родителей к более активному участию в образовательном процессе.
4. Создание медиопродукта «Карта» как методического ориентира для дальнейшего использования в образовательном процессе.
5. Создание электронного методического кейса (рабочих программ, учебных занятий, методических рекомендаций и т.д.) с использованием городской социальной среды.
6. Приобщение школьников к истории и культуре родного города, местным достопримечательностям, воспитание любви и привязанности к родному городу.

7. Ознакомление учащихся с профессиями их родителей, используя социальные объекты города.

#### **Направления проекта:**

1. *«Партнеры»*. Организация модели сетевого взаимодействия гимназии с социальными объектами города Новороссийска.
2. *«Карта»*. Создание карты социальных объектов города в рамках социального партнерства в сфере образования.
3. *«Урок в городе»*. Создание методического кейса.

Новое понимание роли образования как стратегического ресурса общества, обеспечивающего его прогресс во всех сферах, требует системных изменений в образовании.

Школа, как основная и самая продолжительная ступень образования, становится ключевым моментом обеспечения нового качества образования, от чего зависит дальнейшая жизненная успешность и каждого человека, и общества в целом.

В Федеральной целевой программе развития образования отмечается, что образование должно быть направлено на решение таких задач, как самоопределение личности, ее интеграцию в национальную и мировую культуру, формирование у школьников духовности, инициативности, самостоятельности, гражданской ответственности и других качеств человека. Миссия российской школы определяется как «образование (воспитание и обучение) мыслящих людей, имеющих систему нравственных убеждений и волю, готовых и способных активно участвовать в развитии России, защите её национальных интересов, становления гражданского самосознания, преодоления пассивности и социальной апатии».

Проблема инновационной деятельности.

Проблемой инновационной деятельности является:

- подбор социальных объектов города для заключения партнёрских отношений, которые будут способствовать организации сетевого взаимодействия в образовательном процессе;
- активизация участия в реализации проекта родительской общественности гимназии;
- создание медиопродукта «Карта», используя информационные технологии.

Новороссийск представляет собой уникальную социокультурную среду, в которой сосредоточено большое количество историко – культурного и естественно – культурного наследия – музеев, библиотек, памятников культуры, искусства,

архитектуры. Гармоничное развитие личности предполагает изучение городского пространства, погружение в среду города, в котором живет человек.

Проект «Модель сетевого взаимодействия гимназии с социальными объектами города как путь повышения интереса к обучению» предусматривает активное сотрудничество с организациями науки, культуры, предприятиями, общественными организациями гражданско – патриотической направленности.

Проект направлен на расширение возможностей образовательного учреждения по использованию городской среды как образовательного ресурса, на повышение качества образования обучающихся через организацию проектной и исследовательской деятельности через знакомство с подлинными культурными и историческими образцами.

Проект предполагает:

- организацию самостоятельной исследовательской деятельности учащихся, реализацию в полной мере принципов системно – деятельностного подхода;
- участие педагогов гимназии в разработке учебных занятий, методических рекомендаций, уроков, рабочих программ;
- сближение учащихся и их родителей, так как в первую очередь будут изучаться социальные объекты города на которых работают родители гимназистов;
- воспитание патриотических чувств подрастающего поколения к малой Родине, используя богатейшее культурное наследие города Новороссийска в образовательном процессе.

В процессе работы над проектом была разработана модель сетевого взаимодействия гимназии с социальной средой города, состоящее из нескольких ключевых направлений, представленная в виде диаграммы (Рис.1) или таблицы №1.

### **Направление «ПАРТНЕРЫ».**

***Организация системы постоянного взаимодействия школ с социальными объектами города Новороссийска.***

Как известно, ключевое изменение ФГОС состоит в том, что на первый план выходит развитие личности учащегося на основе освоения способов деятельности. В основу Стандарта положен системно - деятельностный подход, который и предполагает воспитание и развитие личности, переход к стратегии социального проектирования и *партнерства* в системе образования на основе разработки содержания и технологий образования, определяющих пути и способы достижения социально желаемого результата

личностного и познавательного развития обучающихся. В настоящее время трудно самостоятельно одной организации решать какую-либо задачу или проблему. И поэтому, возникает необходимость поиска единомышленников и помощников, то есть **партнеров**.

Социальное партнерство в образовании – особый тип взаимодействия образовательного учреждения с различными институтами социума, то есть с органами культуры и здравоохранения, физической культуры и спорта, психологическими службами, предприятиями, общественными организациями, высшей школой. В качестве партнеров образовательной организации могут выступать так же семьи воспитанников, государственные и местные органы власти, образовательные учреждения, техникумы, вузы.





Рис.1.«Модель сетевого взаимодействия гимназии с социальной средой города»

Таблица 1

**Модель сетевого взаимодействия гимназии с социальной средой города**



**Основная цель** такого социального партнерства – это с одной стороны, расширение рамок предметного содержания, формирование гражданственности и патриотизма, освоение навыков исследовательской деятельности, с другой стороны - содействие процессу подготовки выпускников школ социально адаптированных, способных к самореализации, которые в дальнейшем должны стать конкурентно способными квалифицированными специалистами - патриотами своей страны.

Термин «социальное партнерство в образовании» - как и сама деятельность, получили полноправное признание в современной России несколько лет назад, но это один из эффективных

механизмов в реализации ФГОС общего образования. Идея социального партнёрства не нова, но изучена слабо.

В настоящее время социально-педагогическое партнёрство становится механизмом саморазвития и адаптации образования к современным социально-экономическим условиям. Одним из направлений проекта модернизации образования «Наша новая школа» обозначено направление работы школы, направленное на установление партнёрских отношений с окружающим социумом.

«Новая школа - это центр взаимодействия как с родителями и местным сообществом, так и с учреждениями культуры, здравоохранения, спорта, досуга, другими организациями социальной сферы». Социальное партнёрство предоставляет институтам социума стать более активными участниками в делах школы, выйти за свою территориальную границу, стать социально доступным звеном образовательной системы. Разработать систему партнёрства Гимназии и социальных учреждений города призвано проектное направление «ПАРТНЕР».

### **Социальные партнеры:**

#### ***Блок 1. Взаимодействие с медицинскими и спортивными организациями.***

Социальные партнеры: \_\_\_\_\_

Цель блока: Создание единого образовательно-оздоровительного пространства образовательных организаций города с медицинскими и спортивными учреждениями города.

#### Задачи блока:

1. Объединить усилия педагогов, родителей, сотрудников медицинского и спортивного учреждений для:
  - ✓ эффективной организации профилактики заболеваний и физкультурно-оздоровительной работы;
  - ✓ популяризации культуры здорового питания, спортивно – оздоровительных программ, профилактики алкоголизма и наркомании, противодействия потреблению табака;
  - ✓ укрепления ценностных ориентаций молодёжи в отношении семьи и брака.
2. Повысить функциональные и адаптационные возможности организма детей за счет внедрения здоровьесберегающих технологий.
3. Способствовать осознанному пониманию и отношению к своему здоровью всех участников образовательного процесса.

4. Создать условия для гармоничного физического развития детей, совершенствования индивидуальных способностей и самостоятельности.
5. Формировать позитивное отношение участников образовательного процесса к занятиям физкультурой и спортом, овладению навыками самооздоровления, потребности в ежедневной двигательной активности.
6. Повысить квалификацию педагогов и уровень знания родителей в области формирования и укрепления здоровья детей, снижения уровня заболеваемости.

Взаимодействие с медицинскими учреждениями необходимо для плановой диспансеризации, своевременного проведения медицинских осмотров учащихся и работников школы, для медицинского просвещения, профилактики заболеваний и вредных для здоровья привычек, в том числе представляющих особую опасность: алкоголизм, наркомания.

### ***Блок 2. Взаимодействие с ВУЗами.***

Социальные партнеры: \_\_\_\_\_

#### **Цель блока:**

Создание единого образовательного пространства образовательных организаций города с ВУЗами города.

Создание партнерских отношений с социальными институтами нашего города позволит использовать максимум возможностей для развития интересов детей и их индивидуальных возможностей. Значительная помощь ВУЗов образовательным организациям внесет новизну и научный подход в решение многих образовательных задач, тем самым повысит качество образовательных услуг и уровень реализации стандартов общего образования.

#### **Задачи блока:**

1. Облегчение процесса социально-психологической адаптации выпускников средних образовательных учреждений к обучению в высшей школе, выбору профессии.
2. Активизация познавательного интереса школьников к образовательной деятельности.
3. Развитие навыков исследовательской проектной деятельности, коммуникативных навыков, внимания, памяти, быстроты реакции.
4. Создание позитивного отношения к будущей социальной роли – «студент».

5. Повышение уровня профессиональной компетентности педагогов.

6. Повышение педагогической культуры родителей в подготовке школьников к обучению в высшей школе.

7. Осознанный выбор будущей профессии.

Взаимодействие школы с педагогическими учебными заведениями может иметь форму прохождения студентами в школе педагогической практики, их временного трудоустройства (например, в качестве воспитателей, вожатых на период летних каникул).

### ***Блок 3. Взаимодействие с промышленными предприятиями.***

Социальные партнеры: \_\_\_\_\_

Цель блока: Объединить усилия Гимназии с промышленными предприятиями в целях социальной самореализации участников образовательного процесса.

#### Задачи:

1. Способствовать созданию условий для профориентации, производственной практики учащихся, развития творческого потенциала и познавательной активности участников образовательного процесса.

2. Создать условия для самореализации личности, ее интеграции в социальную систему города; совместно с Центром занятости населения – условия для трудоустройства школьников на время каникул.

### ***Блок 4 Взаимодействие с общественными организациями.***

Важным направлением установления контактов с общественностью является взаимодействие школы с представителями местной власти, с депутатами и чиновниками, которые могут участвовать в осуществлении учебно-воспитательного процесса, а также способствовать решению различных вопросов, связанных с организацией и финансированием работы.

Социальные партнеры: \_\_\_\_\_

Цель блока: Создание единого образовательного пространства Гимназии с общественными организациями.

#### Задачи блока:

1. Расширять взаимодействие Гимназии с общественными организациями для создания единой социокультурной среды.

2. Осуществлять интегрированный подход к эстетическому воспитанию и формированию духовно-нравственных, патриотических качеств в системе «ученик - педагог-родитель – представитель общественной организации.».

3. Способствовать развитию духовно-нравственной культуры, гражданско – патриотическому воспитанию участников образовательного процесса.

Сотрудничество школы с работниками ГАИ (ГИБДД), милиции, пожарного надзора способствует наиболее эффективной профилактике правонарушений, усвоению учащимися правовых норм, правил дорожного движения и пожарной безопасности. Важную роль в патриотическом воспитании и подготовке юношей к службе в армии играет взаимодействие школы с военным комиссариатом.

Взаимодействие школы с жилищно-коммунальным хозяйством может быть направлено на формирование у подрастающего поколения правосознания и ответственности в выполнении гражданских обязательств в жилищной сфере, а так же высокой жилищной культуры.

Взаимодействие Гимназии с партнерами культурно – образовательного потенциала города создаст условия для приобщения обучающихся к отечественному и мировому культурно-историческому наследию через максимально эффективное использование образовательных ресурсов музеев, библиотек, культурно – исторических памятников и экологических объектов.

И, наконец, школа может и должна взаимодействовать с другими школами: проводить совместные дела, соревноваться, обмениваться опытом.

Сотрудничество с каждым партнером позволит подготовить детей к более легкой адаптации в новой социальной среде, развить коммуникативные качества, повысит уровень творческого саморазвития участников воспитательно - образовательного процесса.

Работа Гимназии с учреждениями социума должна повысить познавательный интерес обучающихся к сотрудничеству, желание видеть мир вокруг себя, участвовать в жизни города, улучшать его. Активная позиция Гимназии должна повлиять на личную позицию педагогов, детей, родителей, сделать учебно-воспитательный процесс более эффективным, открытым и полным.

Направление «Партнеры» представляет конкретный вариант вовлечения Гимназии в систему социального партнерства.

**Формы и методы работы:**

- экскурсии на объект – партнер;
- посещение школьниками учебных занятий, научных лабораторий в ВУЗах города;
- организация совместных со студентами ВУЗов, сотрудниками социальных объектов научных исследований, производственных практик, праздников и развлечений;
- организация и защита совместных проектов студентов, сотрудников социального объекта с учениками на научно – практических конференциях;
- организация предметного урока на социальном объекте;
- участие в творческих конкурсах;
- ситуативные разговоры и беседы;
- творческие работы детей с родителями;
- игры-драматизации;
- просмотры спектаклей в театрах, цирковых представлений;
- тематических выставок;
- непосредственное участие в театрализованных постановках.

**Направление «КАРТА».**

Создание интерактивной карты социальных объектов города в рамках социального партнерства в сфере образования. Карта «Социальные объекты города Новороссийска – школьникам города» ( далее «Карта») - документ, призванный дать наиболее точную и научно достоверную информацию о местоположении и характеристику социальных объектов города по направлениям возможного использования в образовательной, воспитательной и досуговой деятельности школьников в рамках предметно - урочных и внеурочных мероприятий. На карте должна быть сконцентрирована многообразная информация о социально значимых объектах в разрезе учебных предметов по образовательным областям школьной программы. Она представляет ее в систематизированной, организованной и сопоставимой форме, выполняя тем самым важные функции банка данных, инструмента научных исследований, средства получения нового знания, творчества, практических проработок, управления, передачи информации и знаний.

Для сбора информации используются разнообразные ресурсы, как печатные, так и электронные. Собранный информацию представляют в электронном виде в соответствии с требованиями.

За весь период работы происходит сбор фотоинформации, которая затем обрабатывается и вносится на предметные страницы. Используя фотографии и накопленную информацию, создаются электронные страницы. Готовую электронную карту можно использовать в качестве дидактического материала на уроках и внеклассных мероприятиях. Наиболее целесообразна внеклассная работа по сбору информации и ее обработке, хотя некоторые ее моменты, возможно, реализовать и в урочной деятельности (например, оцифровку фотографий на уроках информатики в старших классах).

### **Методика работы по накоплению материалов для создания электронной Карты в рамках проекта.**

Одной из задач проекта является организация проектной деятельности участников учебно-воспитательного процесса в образовательных учреждениях, по сбору и накоплению, обработке и материала для создания атласа объектов образовательной среды города.

Задачи проекта четко определены на каждом этапе, имеют теоретическую и практическую значимость, как для педагогов, так и для учащихся.

Посредством разнообразных видов деятельности, предусмотренных в проекте, формируется самостоятельная исследовательская деятельность учащихся, повышается их ИКТ-компетентность, интерес к изучаемому предмету.

Методика создания электронной «Карты» образовательной среды города Новороссийска при изучении регионального компонента в школе позволяет создать цифровой ресурс силами учителей и учащихся, способствует формированию у учащихся навыков исследовательской и проектной работы, развитию интереса к своей малой родине, расширению кругозора. Кроме того, процесс создания, информационного наполнения ресурса - это не только решение проблемы информационного обеспечения, создания единого пространства образовательной среды города, но и формирование информационной культуры.

Цель, поставленная перед учителями и учащимися: накопление информации об объектах образовательной среды города Новороссийска и представление её в электронном виде для дальнейшего использования при создании карты и на уроках регионального цикла в разных классах.

Учащиеся и учителя, выполняя проектные исследования, собирают и обрабатывают информацию об объектах природы,



истории, культуры, экономики, спорта на территории районов города Новороссийска по разделам:

1. История и патриотическое воспитание (история развития города, символика, знаменитые люди, исторические памятники).
2. География (географическое положение, рельеф, гидрологические, рекреационные и другие природные объекты).
3. Культура (музеи, театры, библиотеки, памятники, улицы).
4. Экология (зоопарк, парки, охраняемые территории, организации природопользования, очаги экологической угрозы).
5. Экономика (хозяйственные объекты, объекты инфраструктуры, в том числе объекты образования).
6. Физкультура и здоровый образ жизни (спортивные объекты в истории и современности города)

Для сбора информации используются разнообразные ресурсы, как печатные, так и электронные. Собранный материал представляют в электронном виде в соответствии с требованиями. За весь период работы происходит сбор фотоинформации, которая затем обрабатывается и делится на альбомы «Времена года», «Лики истории», «Географический рисунок города», «Городские пейзажи», «Культурный облик Новороссийска», «Новороссийск - спортивная столица», «Экология города» и другие. Используя фотографии и накопленную информацию, создают электронные страницы, посвященные различным группам объектов на территории города Новороссийск. Готовый электронный атлас можно будет использовать для демонстрации наглядного материала на уроках литературы, истории, иностранных языков, биологии, экономики, географии, экологии и физической культуры и на внеклассных занятиях, посвященных району или городу.

Наиболее целесообразна внеклассная работа по сбору информации и ее обработке, хотя некоторые ее моменты возможно реализовать и в урочной деятельности (например, оцифровку фотографий на уроках информатики в старших классах).

В результате деятельности по проекту учащиеся приобретают определенные знания, умения, навыки.

#### Знают:

- историю формирования города Новороссийска, историю возникновения флага и герба, их геральдический смысл;
- основные особенности природы, географическое положение, экологию города;
- культурный облик Новороссийска;

- особенности развития хозяйства и инфраструктуры города их значимость для новороссов;
- спортивные, военно-патриотические и образовательные объекты.

#### Умеют:

- давать краткую характеристику различным объектам.
- фотографировать объекты;
- доказывать свою точку зрения, представлять результаты своего труда;
- использовать различные источники информации;
- систематизировать, классифицировать, информацию;
- сравнивать, анализировать, делать выводы;
- повышают уровень информационной культуры через анализ собственной деятельности и деятельности других учащихся.

#### Приобретают навык:

- самостоятельной творческой деятельности;
- коммуникативные навыки при работе в группе;
- способность оценивать себя и других участников проекта.

Достижение целей проекта должно быть достигнуто в результате решения задач:

1. Выявить на территории районов города объекты, имеющие образовательную значимость, собрать текстовый и фотоматериал.
2. Провести оцифровку собранных материалов.
3. Развивать навыки исследовательской и проектной деятельности, умение искать и обрабатывать информацию с использованием различных ресурсов, формировать навыки фотографирования и обработки фотографий в программах «Photoshop», «MicrosoftOfficePictureManager»; размещать информацию в среде Интернет.
4. Воспитывать любовь и бережное отношение к истории, культуре и природе родного края.

В начале работы определяется круг изучаемых вопросов и объектов по истории, культуре, экономике, экологии, географии, физической культуре района города, они распределяются между учащимися, которые собирают необходимую информацию о них и представляют её в электронном виде. Фотоколлекция собирается круглый год, т.к. необходимы фотографии природы в разное время года. Далее фотографии обрабатываются в программе «Photoshop» или «MicrosoftOfficePictureManager» по единым требованиям для каждого участника деятельности.

Собранная информация представляется в единой программе – на отдельном сайте, ссылка на проект размещаются на сайте школы. Эту работу может осуществить сам педагог, учитель информатики, или заинтересованные учащиеся.

### **Направление «УРОК В ГОРОДЕ».**

Новороссийск - наиболее емкий образовательный ресурс во всем многообразии форм. Город представлен даже в виртуальном пространстве сайтами библиотек, музеев, школ, электронными образовательными ресурсами. Это значит, что у школьников есть возможности для решения практико-ориентированных задач любого уровня сложности, в любой сфере деятельности, включая ЖКХ или транспорт. Например, «Урок в городе» поможет ребенку в рамках предметного занятия рассмотреть вопрос об уровне экологической безопасности того или иного городского объекта, провести исследовательскую работу по различным городским объектам, рассчитать затраты на ремонт фасада здания или проанализировать, из чего формируется оплата ЖКХ-услуг. Это именно те навыки, которые пригодятся ученикам в будущем. «Урок в городе» предназначен не только для учащихся школы.

Новороссийск обладает уникальными ресурсами, он - средоточие культурно-исторического, экономического, научного потенциала, было бы непростительной ошибкой подготовить выпускника школы, не способного ориентироваться в родном городе и пользоваться его преимуществами.

Направление «Урок в городе» поможет учителю создавать дополнительные условия для использования в образовательном процессе современных образовательных технологий деятельностного типа и обеспечивать эффективную самостоятельную работу обучающихся при поддержке педагога.

Большим образовательным потенциалом обладают многие структуры Администрации города Новороссийска: учреждения природопользования и охраны окружающей среды, жилищно-коммунального хозяйства и благоустройства; организации, ответственные за развитие транспорта и инфраструктуры.

Представление возможностей проектной деятельности учащихся было бы неполным без организаций-партнеров, вошедших в Карту социальных объектов нашего города.

Проект направлен на расширение возможностей Гимназии по использованию городской среды как образовательного ресурса, на повышение качества образования обучающихся через организацию занятий для школьников на базе учреждений

образования и культуры, исторических объектов, предприятий, в памятных местах г. Новороссийска, что позволит привить любовь и патриотические чувства учащимся к малой Родине.

### *Литература:*

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г.) (с поправками от 30 декабря 2008 г., 5 февраля, 21 июля 2014 г., 14 марта 2020 г.)
2. "Конвенция о правах ребенка" (одобрена Генеральной Ассамблеей ООН 20.11.1989)
3. Федеральный Закон "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 №273.
4. Концепция долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 года.
5. «Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа»  
Государственная программа РФ «Развитие образования» (ГПРО) на 2013 -2020 годы.
6. Государственная программа РФ «Развитие науки и технологий» (ГПРНТ) на 2013 – 2020 годы.
7. Федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования (ФГОС НОО), утвержденного приказом Минобрнауки России от 06.10.2009 г. № 373.
8. Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования (ФГОС ООО), утвержденного приказом Минобрнауки России от 17.12.2010 г. № 1897.
9. Федеральный государственный образовательный стандарт среднего общего образования (ФГОС СОО), утвержденного приказом Минобрнауки России от 17.05 .2012 г. №413.
10. Федеральный компонент государственного образовательного стандарта (ФКГОС), утвержденный приказом Минобрнауки России от 05.03.2004 года № 1089.
11. Устав МБОУ гимназии № 20
12. Программа развития муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения гимназия № 20 муниципального образования город Новороссийск на 2016 – 2020 уч. г.

Голуб Н. Н., Бондарь А.В.

*Филиал МГУ им. М.В. Ломоносова г. Севастополь*

## **БЕЗРАБОТИЦА КАК КРИЗИС СОЦИАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ МОЛОДЕЖИ**

**Аннотация:** В данной статье кризис идентичности рассматривается как первопричина молодежной безработицы. Анализируются факторы, обуславливающие возникновение кризиса профессиональной идентичности у молодежи. Предлагается два пути решения кризиса идентичности у начинающих специалистов: приспособиться к текущей рабочей среде или сменить профессию. Благоприятное решение данной проблемы снизит уровень молодежной безработицы в обществе.

**Ключевые слова:** идентичность, кризис идентичности, молодежь, безработица, кризис профессиональной идентичности, индивид, личность, общество.

Каждый индивид как часть социума имеет свойство к самосознанию, к определению своей идентичности. Под социальной идентичностью (самоопределением) следует понимать совокупность ценностей, стереотипов, установок и норм, присущих индивиду на основании принадлежности к определенной группе. Существует множество трактовок данного термина. Например, С.А. Баклушинский, Е.П. Белинская рассматривают социальную идентичность как «самоопределение в социально-групповом пространстве относительно многообразных общностей, осознание и переживание принадлежности к ним»<sup>49</sup>. А. Дашефски и Г. Шапиро утверждают: «это то, как другие люди определяют человека на основе широких социальных категорий или признаков, таких как возраст, профессия или этническая принадлежность»<sup>50</sup>. А.В. Микляева и П.В. Румянцева определяют социальную идентичность как «феномен, возникающий на основании осознания личностью

---

<sup>49</sup>Баклушинский С.А., Белинская Е.П. Развитие представлений о понятии социальная идентичность // Этнос. Идентичность. Образование. Труды по социологии образования. Том IV. Выпуск VI. – М., 1998. – С. 64–85.

<sup>50</sup>Антонова Н.В. Проблема личностной идентичности в интерпретации современного психоанализа, интеракционизма и когнитивной психологии. – Вопр. психол., 1996 No1.

своей принадлежности к разнообразным социальным группам, в которые человек включается, в ходе своей жизнедеятельности»<sup>51</sup>.

Основоположником понятия «социальная идентичность» признается Э. Эриксон, согласно которому наиболее важным периодом в аспекте формирования идентичности является подростковый возраст и ранняя юность. Формирование идентичности на этом этапе необходимо включает осуществление выборов относительно профессионального самоопределения, формирования мировоззрения, принятия определенной гендерной и социальной роли<sup>52</sup>.

Но поскольку процесс социализации охватывает всю нашу жизнь, идентичность со временем также подвергается изменениям. Поиск и принятие себя продолжают всю жизнь индивида.

Каждый человек в своей жизни сталкивается с кризисом идентичности, то есть с ситуацией, когда индивид переоценивает свои убеждения и ценности, поскольку прежние утратили для него смысл. Иными словами, это несоответствие статуса личности общественным запросам. Человек оказывается в новой реальности. При этом, важно понимать, что кризис идентичности вовсе не является психическим расстройством, это неотъемлемая часть нашего личностного развития.

В данной статье в качестве кризиса идентичности рассматривается молодежная безработица. Определимся с основными понятиями. Согласно Организации Объединенных Наций молодежь—это лица в возрасте от 15 до 24 лет<sup>53</sup>. Молодежь как социальная группа характеризуется следующими особенностями:

---

<sup>51</sup> Микляева А.В, Румянцева П.В. - СПб., 2008. -118с. Мотрошилова, Руткевич, 1995 - Мотрошилова Н.В. История философии: Запад - Россия - Восток: [учеб. для студ. вузов] / Н.В. Мотрошилова, А.М. Руткевич. - М., 1995. – С.23.

<sup>52</sup> Агарков А.А., Социальная идентичность молодежи как проблема социальной политики [Электронный ресурс] // «Омский научный вестник» № 6 (82), 2009. URL: <file:///c:/users/%d0%9f%d0%be%d0%bb%d1%8c%d0%b7%d0%be%d0%b2%d0%b0%d1%82%d0%b5%d0%bb%d1%8c/downloads/sotsialnaya-identichnost-molodezhi-kak-problema-sotsialnoy-politiki.pdf> (дата обращения: 10.11.2021).

<sup>53</sup> ООН [Электронный ресурс]: [официальный сайт]. URL: <https://www.un.org/ru/global-issues/youth> (дата обращения: 10.11.2021).

- необходимость усвоения выработанных обществом социальных норм, ценностей, установок, представлений и стереотипов (освоение новых социальных ролей);
- переходность положения (маргинальность);
- высокий уровень социальной мобильности;
- активный поиск своего места в жизни;
- наличие перспектив профессионального роста.

В силу своего возраста данная категория людей отличается неустойчивой психикой, внутренней противоречивостью, низким уровнем терпимости и желанием выделиться, отличаться от других<sup>54</sup>.

Что же такое безработица? Большой экономический словарь дает нам следующее определение: «социально-экономическое явление, при котором часть населения не может найти себе работу (доходное занятие)»<sup>55</sup>. Традиционно выделяют 4 типа безработицы: фрикционная (добровольный переход работников с одной работы на другую), структурная (неукомплектованность рабочих мест вследствие профессионально-квалификационного и географического несоответствия безработных и вакансий), циклическая (обусловлена спадом в экономическом цикле, когда занятость в связи с этим сокращается, а безработица растет) и сезонная (работа временно прекращается в связи со сменой времен года).

В рамках кризиса идентичности нужно рассматривать именно фрикционную безработицу, которая возникает по причине добровольного увольнения и поиском новой работы. В этом случае безработными, чаще всего, выступают молодые специалисты. Молодежная безработица представляет достаточно серьезную проблему. Так, по данным Минтруда, среди каждых десяти молодых россиян присутствует 1-2 безработных<sup>56</sup>.

Очевидно, что профессия является основой личностного определения. Через свою профессиональную деятельность индивид

---

<sup>54</sup> Молодёжь как социальная группа, Фоксфорд [Электронный ресурс]. URL: <https://foxford.ru/wiki/obschestvoznanie/molodyozh-kak-sotsialnaya-gruppa> (дата обращения: 10.11.2021).

<sup>55</sup> Большой экономический словарь. Безработица [Электронный ресурс]. URL: <https://rus-big-economic-dict.slovaronline.com/> (дата обращения: 10.11.2021).

<sup>56</sup> Глава Минтруда назвал процент безработных среди российской молодежи [Электронный ресурс]. URL: <https://tass.ru/ekonomika/11571509> (дата обращения: 10.11.2021).

осознает свое призвание, жизненные принципы и ценности. Поэтому ученые отдельно выделяют кризис профессиональной идентичности (ситуация, когда представления человека о своем месте работы, положении и престиже профессии не соответствуют реальности).

На этапах освоения профессии возникает конфликт между элементами уже имеющейся у человека идентичности и ситуацией, которая меняется по ходу освоения человеком новой профессии<sup>57</sup>. И молодые люди часто в начале своей карьеры сталкиваются с этой проблемой, в результате чего, принимают решение об увольнении. То есть кризис профессиональной идентичности может являться первопричиной молодежной безработицы.

Факторами, обуславливающими возникновение кризиса профессиональной идентичности у молодежи являются:

1. Завышенные ожидания молодежи в части востребованности профессии, оплаты труда.

Многие молодые люди хотят иметь престижную профессию, например, быть юристами или экономистами, однако на данный период это невостребованные специальности, так как на рынке труда наблюдается переизбыток подобных кадров. Требуются же, в основном, курьеры, продавцы, слесари, сварщики и т.п. В целом, безработным молодым людям, имеющим «рабочие» специальности, найти работу гораздо быстрее и проще в отличие от молодежи, имеющей высшее и среднее специальное образование. Получается, что молодые люди после выпуска из ВУЗов сталкиваются с кризисом идентичности: их профессиональные ожидания не соответствуют требованиям общества в части занятости населения. И чтобы обеспечивать себя материально выпускникам приходится как-то адаптироваться...

Кроме того, часто молодые специалисты хотят получать высокие заработные платы сразу в начале карьеры, но это не всегда возможно. Так, по данным компании Changellenge, которая регулярно проводит исследования ожиданий студентов касательно заработной платы, в среднем, первокурсники хотят зарплату 100 000 руб., а недавние выпускники – 60 000 руб. Хотя большинство работодателей предлагают на старте 40 000 руб.<sup>58</sup>

---

<sup>57</sup> Нор-Аревян О. А., Шаповалова А. М. Факторы формирования профессиональной идентичности // Гуманитарий Юга России. 2016. Том 21. № 5. С. 102-113.

<sup>58</sup> Безработных среди молодежи в России в 5 раз больше, чем среди 30–40-летних [Электронный ресурс]. URL:



## 2. Несоответствие полученных знаний реальности

То есть индивид в процессе профессиональной подготовки не получил определенных знаний или не овладел необходимыми навыками. Также же существуют ситуации, когда обучение студента слишком ориентировано на теорию, а практики не хватает. Хотя последняя имеет весомое значение в процессе становления профессиональной идентичности. Ведь в ходе практики обучающийся приобретает опыт общения с профессионалами и навыки решения профессиональных задач. При всем этом, человек может искренне любить свою работу, проблема только в недостатке образования.

## 3. Выбор профессии не по интересам:

- всеобщее получение высшего образования (подобный стереотип существует в нашем обществе), хотя индивиду для профессионального становления и просто человеческого счастья высшее образование может не потребоваться. Как писал С. Я. Маршак: «Все профессии важны, все профессии нужны!» ;

- обучение по специальности, которая изначально не нравится. Профессия – выбор, который должен быть сделан «по любви», в соответствии с интересами и склонностями личности. Иначе человек напрасно тратит время обучения и, скорее всего, работать по специальности не будет. Так, почти половина россиян, опрошенных Всероссийским центром изучения общественного мнения (ВЦИОМ), сегодня работают не по специальности. Лишь 51% респондентов трудятся в той профессиональной области, которой обучались, 58% при этом имеют высшее образование<sup>59</sup>;

- выбор профессии под давлением извне. Часто подростки выбирают род деятельности по принуждению родителей или внешнего значимого окружения семьи. Нередко такие профессии, как военные, врачи, учителя переходят из поколения в поколения, по династии. При этом, интересы личности нарушаются, кризис идентичности неизбежен.

## 4. Смена профессиональных интересов

---

<https://www.vedomosti.ru/management/articles/2015/10/27/614577-bezrabotnih-molodezhi> (дата обращения: 10.11.2021).

<sup>59</sup> Работа не по специальности. Юридический советник [Электронный ресурс]. URL:

<https://www.eduklgd.ru/dogovor/rabota-ne-po-spetsialnosti.html>

(дата

обращения: 10.11.2021).

Часто случается так, что студент процессе обучения просто теряет интерес к получаемой профессии; увлекается чем-нибудь другим. В этом случае, необходимо как можно раньше сделать выбор, найти работу в другой отрасли или переучиться по другому направлению.

Следовательно, если найти выход из кризиса профессиональной идентичности, в котором оказался начинающий специалист, то можно снизить уровень молодежной безработицы в обществе (рисунок 1).

Как же разрешить кризис идентичности?

1. «Приспособиться» к профессиональной среде.

Если индивид изначально правильно определил свое призвание и выбранная профессия ему по душе, то необходимо просто адаптироваться к ситуации, то есть приобрести дополнительное образование, завести знакомства в профессиональной среде, снизить свои требования и.т.п.

Для выхода из профессионального кризиса, индивид должен принять новые ценности профессионального общества, перенять профессиональные навыки и качества, найти способы развития в рамках профессиональной деятельности<sup>60</sup>. В данной ситуации, кризис идентичности служит импульсом для профессионального роста и развития личности.

2. Поменять профессию, попробовать новые роли.

Длительным периодом проб и ошибок некоторым людям все-таки удастся найти свое призвание. Это непростой и неприятный путь развития. Однако если не решится и остаться на работе, которая тебя не удовлетворяет, высока вероятность превратиться в профессионального маргинала, то есть человека, который при внешней формальной принадлежности к профессии переживает внутреннее неприятие профессиональной этики и ценностей.

---

<sup>60</sup> Нор-Аревян О. А., Шаповалова А. М. Факторы формирования профессиональной идентичности // Гуманитарий Юга России. 2016. Том 21. № 5. С. 102-113.

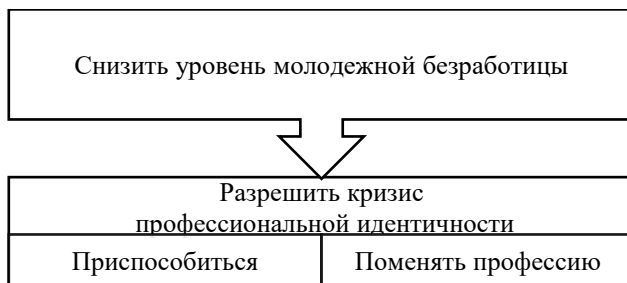


Рис. 1. Способы разрешения кризиса профессиональной идентичности у молодежи

*Источник: составлено автором*

Безусловно, проблема молодежной безработицы само собой не разрешится, она требует вмешательства со стороны традиционных институтов общества, таких как школа, семья, государственные учреждения по регулированию занятости населения. Именно здесь в большей или меньшей степени проводится профориентационная работа с молодежью.

Таким образом, с позиции кризиса идентичности молодежная безработица представляет естественный этап развития, социализации личности человека. А для снижения уровня молодежной безработицы достаточно помочь молодым специалистам найти выход из часто возникающего у них кризиса идентичности.

#### ***Литература:***

1. Агарков А.А., Социальная идентичность молодежи как проблема социальной политики [Электронный ресурс] // «Омский научный вестник» № 6 (82), 2009. URL: <file:///c:/users/%d0%9f%d0%be%d0%bb%d1%8c%d0%b7%d0%be%d0%b2%d0%b0%d1%82%d0%b5%d0%bb%d1%8c/downloads/sotsialnaya-identichnost-molodezhi-kak-problema-sotsialnoy-politiki.pdf> (дата обращения: 10.11.2021).
2. Антонова Н.В. Проблема личностной идентичности в интерпретации современного психоанализа, интеракционизма и когнитивной психологии. – Вопр. психол., 1996 No1.
3. Баклушинский С.А., Белинская Е.П. Развитие представлений о понятии социальная идентичность // Этнос. Идентичность. Образование. Труды по социологии образования. Том IV. Выпуск VI. – М., 1998. – С. 64–85.

4. Безработных среди молодежи в России в 5 раз больше, чем среди 30–40-летних [Электронный ресурс]. URL: <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2015/10/27/614577-bezrabotnih-molodezhi> (дата обращения: 10.11.2021).
5. Большой экономический словарь. Безработица [Электронный ресурс]. URL: <https://rus-big-economic-dict.slovaronline.com/> (дата обращения: 10.11.2021).
6. Глава Минтруда назвал процент безработных среди российской молодежи [Электронный ресурс]. URL: <https://tass.ru/ekonomika/11571509> (дата обращения: 10.11.2021).
7. Микляева А.В, Румянцева П.В. - СПб., 2008. -118с. Мотрошилова, Руткевич, 1995 - Мотрошилова Н.В. История философии: Запад - Россия -Восток: [учеб. для студ. вузов] / Н.В. Мотрошилова, А.М. Руткевич. - М., 1995. - 47 с.
8. Молодёжь как социальная группа, Фоксфорд [Электронный ресурс]. URL:<https://foxford.ru/wiki/obschestvoznanie/molodyozh-kak-sotsialnaya-gruppa> (дата обращения: 10.11.2021).
9. Нор-Аревян О. А., Шаповалова А. М. Факторы формирования профессиональной идентичности // Гуманитарий Юга России. 2016. Том 21. № 5. С. 102-113.
10. ООН [Электронный ресурс]: [официальный сайт]. URL: <https://www.un.org/ru/global-issues/youth> (дата обращения: 10.11.2021).
11. Работа не по специальности. Юридический советник [Электронный ресурс]. URL: <https://www.eduklgd.ru/dogovor/rabota-ne-po-spetsialnosti.html> (дата обращения: 10.11.2021).

Дармоедова М.В., Кочерженко В.В.

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

## **ВЛИЯНИЕ ВИДА ЭКСКАВАТОРА, ВИДОВ ЗАБОЕВ И ЕМКОСТИ КОВША НА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ КОМПЛЕКТА МАШИН ПРИ РАЗРАБОТКЕ КОТЛОВАНА.**

**Аннотация:** Выбор способа производства земляных работ зависит от свойств грунта, объемов работ, вида земляных сооружений, гидрогеологических условий и других факторов. Технологический процесс выполнения земляных работ состоит из разработки грунта, транспортировки, укладки в отвал или насыпь, уплотнения и планировки.

**Ключевые слова:** земляные работы, экскаватор, забой, драглайн, бульдозер, грунт, проходка, ковш.

При экскаваторной разработке грунта в котлованах работа экскаватора должна быть организована без лишних непроизводительных передвижек. Рабочий ход экскаватора должен быть по возможности непрерывным. Наименьшее число холостых передвижек достигается при продольном способе разработки котлована. Обычная ширина жилых и большинства общественных зданий позволяет разрабатывать котлованы под эти здания за два прохода экскаватора. [1].

Для разработки сравнительно узких и неглубоких котлованов, что чаще всего имеет место в жилищно-коммунальном строительстве, наиболее удобны экскаваторы с оборудованием обратной лопаты.

Для механизации земляных работ применяют одноковшовые строительные экскаваторы с гибкой и жесткой подвеской рабочего оборудования в виде прямой и обратной лопаты, драглайна, грейфера, землеройно-планировочного, планировочного и погрузочного устройств; экскаваторы непрерывного действия, к которым относятся цепные многоковшовые, цепные скребковые, роторные многоковшовые и роторные бесковшовые (фрезерные); бульдозеры, скреперы, грейдеры (прицепные и самоходные), грейдеры-элеваторы, рыхлители, бурильные машины (рис.1).

В комплект машин для механизированной разработки грунта кроме ведущей землеройной машины включаются также вспомогательные машины для транспортировки грунта, подчистки выемки дна, уплотнения грунта, отделки откосов,

предварительного рыхления грунта и т. п. в зависимости от вида работ.

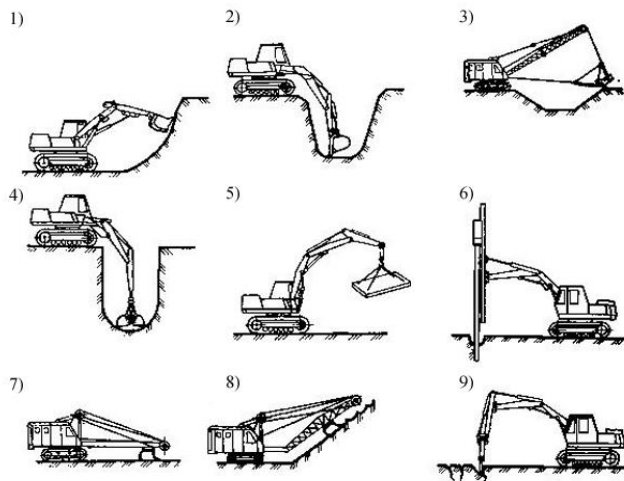


Рис.1. Виды одноковшовых экскаваторов: 1) прямая лопата; 2) обратная лопата; 3) драглайн; 4) грейфер; 5) кран; 6) сваебойный копер; 7) струг; 8) планировщик откосов; 9) рыхлитель грунта.

В промышленном и гражданском строительстве применяют экскаваторы с ковшем вместимостью от 0,15 до 4 м<sup>3</sup>. При выполнении больших объемов земляных работ на гидротехническом строительстве применяются более мощные экскаваторы с вместимостью ковша до 16 м<sup>3</sup> и более. [2].

Экскаваторы на колесном ходу рекомендуется применять при работах на грунтах с высокой несущей способностью при рассредоточенных объемах работ, при работах в городских условиях с частыми перебазировками; экскаваторы на гусеничном ходу применяют при сосредоточенных объемах работ при редких перебазировках, при работах на слабых грунтах и разработке скальных пород; навесные экскаваторы на пневмоколесных тракторах — при рассредоточенных объемах работ и при работе в условиях бездорожья.

Разработка грунта одноковшовыми экскаваторами ведется проходками. Число проходок, забоев и их параметры предусматриваются в проектах и технологических картах производства земляных работ для каждого конкретного объекта в соответствии с параметрами земляных сооружений (по рабочим

чертежам) с оптимальными рабочими размерами оборудования экскаваторов.

Одноковшовые экскаваторы относятся к машинам цикличного действия. Время рабочего цикла определяется суммой отдельных операций: продолжительность заполнения ковша, поворот на выгрузку, разгрузку и поворот в забой. Наименьшие затраты времени на выполнение рабочего цикла обеспечиваются при следующих условиях: – ширина проходок (забоев) принимается с таким расчетом, чтобы обеспечить работу экскаватора со средним поворотом не более 70 градусов;

– глубина (высота) забоев должна быть не меньше длины стружки грунта, необходимой для заполнения ковша с шапкой за один прием копания;

– длина проходок принимается с учетом возможно меньшего числа вводов и выводов экскаватора в забой и из забоя.

Забоем называется рабочая зона экскаватора. К этой зоне относится площадка, где размещается экскаватор, часть поверхности разрабатываемого массива и место установки транспортных средств или площадка для укладки разрабатываемого грунта. Геометрические размеры и форма забоя зависят от оборудования экскаватора и его параметров, размеров выемки, видов транспорта и принятой схемы разработки грунта. В технических характеристиках экскаваторов любой марки приведены, как правило, максимальные их показатели: радиусы резания, выгрузки, высота выгрузки и др. При производстве земляных работ принимают оптимальные рабочие параметры, составляющие 0,9 максимальных паспортных данных. Оптимальная высота (глубина) забоя должна быть достаточной для заполнения ковша экскаватора за одно черпание, она должна быть равна вертикальному расстоянию от горизонта стоянки экскаватора до уровня напорного вала, умноженному на коэффициент 1,2. Если высота забоя относительно мала (например, при разработке планировочной выемки), целесообразно использовать экскаватор вместе с бульдозером: бульдозер разрабатывает грунт и перемещает его к рабочему месту экскаватора, затем окучивает грунт, обеспечивая при этом достаточную высоту забоя. Экскаватор и транспортные средства должны быть расположены так, чтобы средний угол поворота экскаватора от места заполнения ковша до места его выгрузки был минимальным, так как на поворот стрелы расходуется до 70% рабочего времени цикла экскаватора.

По мере разработки грунта в забое экскаватор перемещается, отработанные участки называются проходками. По направлению движения экскаватора относительно продольной оси выемки различают продольный (с лобовым или торцовым забоем) и поперечный (боковой) способы разработки. Продольный способ состоит в разработке выемки проходками, направление которых выбирается по наибольшей стороне выемки. Лобовой забой применяется при разработке съезда в котлован и при рытье начала выемки на крутых косогорах. При лобовом забое грунт разрабатывается на всю ширину проходки. Торцевой забой применяется при разработке выемок ниже уровня стоянки экскаватора, при этом экскаватор, передвигаясь задним ходом по поверхности земли или на уровне, расположенном выше дна выемки, разрабатывает торец выемки. Боковые забои применяются для разработки выемки прямой лопатой, при этом пути транспортных средств устраиваются параллельно оси перемещения экскаватора или выше подошвы забоя. При боковом способе полная ширина проходки может быть получена путем последовательной разработки ряда проходок. Поперечным (боковым) способом разрабатывают выемки с отсыпкой грунта в направлении, перпендикулярном оси выемки. Поперечный способ применяется при разработке протяженных нешироких выемок с отсыпкой кавальеров или при устройстве насыпей из боковых резервов.

Экскаватор, оборудованный обратной лопатой, применяется при разработке грунта ниже уровня стоянки и наиболее часто используется при рытье траншей для укладки подземных коммуникаций и небольших котлованов под фундаменты и другие сооружения. При работе с обратной лопатой также применяют торцовый или боковой забой. Наиболее целесообразно применять экскаватор с обратной лопатой для разработки котлованов глубиной не более 5,5 м и траншей до 7 м. Жесткое крепление ковша обратной лопаты дает ему возможность рыть узкие траншеи с вертикальными стенками. Глубина разрабатываемых узких траншей больше, чем глубина котлованов, так как экскаватор может опускать стрелу с рукоятью в самое нижнее положение, сохраняя устойчивость [3]. Экскаватор с рабочим оборудованием драглайн применяется при разработке больших и глубоких котлованов, при возведении насыпи из резервов и т. п. Преимуществами драглайна являются большой радиус действия и глубина копания до 16-20 м, возможность разрабатывать забои с



большим притоком грунтовых вод. Драглайн разрабатывает выемки торцовыми или боковыми проходками. Для торцовой и боковой проходок организация работ драглайна аналогична работе обратной лопаты. При этом сохраняется такое же соотношение максимальной глубины резания. Драглайн обычно передвигается между стоянками на  $1/5$  длины стрелы. Разработка грунта драглайном чаще всего производится в отвал (односторонний или двусторонний), реже — на транспорт. Экскаваторы отрывают котлованы и траншеи на глубину, несколько меньшую проектной, оставляя так называемый недобор. Недобор оставляют, чтобы избежать повреждения основания и не допускать переборов грунта, он составляет обычно 5-10 см. Для повышения эффективности работы экскаватора применяют скребковый нож, насаженный на ковш. Это приспособление позволяет механизировать операции по зачистке дна котлованов и траншей и вести их с погрешностью не более плюс-минус 2 см, что исключает необходимость ручных доработок. Разработка грунта экскаваторами непрерывного действия осуществляется при отсутствии в грунтах камней, корней и т. п. До начала работы вдоль трассы траншеи бульдозером планируется полоса земли шириной не менее ширины гусеничного хода, затем разбивается и закрепляется ось траншеи, после чего начинается отрывка ее со стороны низких отметок (для стока воды). Многоковшовые экскаваторы разрабатывают траншеи ограниченных размеров и, как правило, с вертикальными стенками.

#### *Литература:*

1. Кочерженко В.В. Технология возведения подземных сооружений: Учебное пособие.-М.: Изд-во АСВ, 2000-160с.
2. Строительство и проектирование подземных и заглубленных сооружений, Ивахнюк, В.А. Москва : издательство Ассоц. строит. вузов, 1999. - 298 с. : ил. ; 21. - Библиогр.: с. 291-294
3. Технология возведения зданий и сооружений: Учебное пособие / В. В. Кочерженко, В. М. Лебедев, – Белгород: Изд-во БелГТАСМ, 2002. – 260 с.

**Демененко И.А.**

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

## **КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ МОТИВАЦИИ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ**

В условиях формирования новых механизмов хозяйствования, ориентированных на рыночную экономику, перед организациями встает необходимость работать в новом формате, ориентируясь на требования рынка, формируя новый тип экономического поведения. В связи с этим возрастает вклад каждого работника в результаты деятельности организации. Одна из главных задач для организации - поиск эффективных способов управления трудом, обеспечивающих активизацию человеческого фактора. Одним из основных факторов, влияющих на результативность деятельности людей, является их мотивация [1].

Мотивация сотрудников занимает одно из центральных мест в управлении персоналом организации, поскольку именно она выступает непосредственной причиной их поведения. Ориентация работников на достижение целей организации, единство интересов каждого работника и организации в целом – главная задача управления персоналом. Изменение содержания труда, повышение профессионального уровня и социальных ожиданий работников усиливает значение мотивации как функции менеджмента, усложняет содержание этого вида управленческой деятельности [2].

Изначально система мотивации персонала организации была направлена исключительно на повышение производительности труда как главного фактора повышения организационных мощностей. Далее, влияние системы мотивации изменилось в сторону повышения качества реализации трудовых функций работников, их личностных и психофизиологических особенностей, интересов и т.д.

Истоки теории мотивации сложились, основываясь на анализе исторического опыта поведения человека и применении простых стимулов побуждения: материального и морального поощрения, принуждения. Из наиболее известных, которые и до нашего времени широко применяются – это теории мотивации труда: «кнута и пряника»; «Х», «Y» и «Z».

Теоретико-методологическое изучение мотивации персонала положено в основу основных групп теорий мотивации, а именно:

- содержательные теории мотивации (Ф. Тэйлора, А. Маслоу, К. Альдерфера, Д. Мак-Грегора, Ф. Герцберга и Д. Мак-Клеелланда.) изучают потребности человека и предлагают их иерархическую классификацию, что позволяет делать выводы относительно механизма мотивации человека. В рамках данной группы теорий, потребность определяется как ощущение недостатка чего-либо, объективно необходимого для поддержания жизнедеятельности и развития организма, личности и социальной группы;

- процессуальные теории мотивации (В. Врума, Д. Адамса, Портера-Лоулера, В. Оучи), основаны на поведении людей с учетом их восприятия и познания. В процессуальных теориях анализируется то, как человек распределяет усилия для достижения целей и выбирает вид поведения в процессе их реализации. Представители процессуальных теорий мотивации стремятся объяснить, как формируется, управляется, изменяется или сохраняется неизменным определенное поведение человека. Они не отрицают существования потребностей, но считают, что поведение человека во многом определяется его личным восприятием и ожиданием в конкретной ситуации, а также теми действиями, которые он выбирает для достижения желаемого результата. Речь идет о распределении усилий работников и выборе определенной траектории поведения для достижения конкретных целей.

Представления о возможностях мотивации труда работников претерпели большие изменения в практике управления. Долгое время считалось, что естественным и достаточным стимулом для побуждения работника к эффективному труду является материальное вознаграждение. Тейлор, основатель школы научного менеджмента, разработал свою систему организации труда работников, убедительно доказывающую связь между производительностью труда и его оплатой. Но эксперименты Мэйо в Хоторне обнаружили колоссальное влияние на производительность труда других факторов – психологических. В дальнейшем появились разные психологические теории мотивации и стимулирования, пытающиеся с различных позиций рассмотреть факторы и структуру мотивационного процесса.

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

Исследование развития теоретических представлений о содержании и регулировании мотивационных процессов в сфере

труда позволяет определить, что по мере социально-экономического развития общества менялось направление вектора мотивационных воздействий. От первоначальной ориентации строго на повышение производительности труда, то есть стимулирование физической активности, мотивация постепенно стала ориентироваться на повышение качества труда, стимулирование творческой активности, инициативы и на закрепление работников в организации.

Рассмотрим основные концептуальные подходы к определению сущности системы мотивации с позиции ведущих теоретиков и практиков.

С точки зрения А. Я. Кибанова, «мотивация персонала – это стремление работника удовлетворить свои потребности в определенных благах посредством труда, направленного на достижение целей организации» [3]. На наш взгляд, данное определение отражает основные признаки мотивации труда – внутреннее побуждение работника, удовлетворение собственных потребностей, трудовая деятельность как способ, – и является наиболее полным.

С научной позиции М.О. Абрамкиной, мотивация – это «род управленческого воздействия на работников в целях побуждения их к деятельности для достижения целей организации» [4].

В рамках определения Т.Л. Шкляр, «система мотивации персонала представляет собой совокупность мероприятий, стимулирующих персонал не только к работе, за которую платят деньги, но прежде всего к особой старательности и активному желанию работать именно в этой организации, к получению высоких и высочайших результатов деятельности» [5].

С научной точки зрения Л.В. Карибовой и К.А. Эрфурт, «сущность мотивационной политики в организации заключается в формировании эффективной, действенной социально-экономической проекции повышения мотивации персонала с целью улучшения и оптимизации профессиональной деятельности сотрудников посредством производительности показателей труда» [6].

В современной научной литературе мотивация персонала рассматривается как комплекс мероприятий, направленных на внутренние ценности и потребности подчиненных, стимулирующих не только к работе в целом, но и прежде всего к усердию, инициативности и желанию выполнять трудовую деятельность.

В рамках данной работы, мы будем придерживаться следующего определения понятия: мотивации труда персонала - это системный процесс построения мотивационных установок персонала организации с учетом различных качественных и количественных показателей деятельности организации.

В управлении персоналом мотивация рассматривается как процесс активизации мотивов работников (внутренняя мотивация) и создание стимулов (внешняя мотивация) для их побуждения к эффективному труду [7]. В этой связи как синонимичные термину мотивация используются также термины стимулирование и мотивирование. Целью мотивации является формирование комплекса условий, побуждающих человека к осуществлению действий, направленных на достижение цели с максимальным эффектом (рис.1).



Рис.1. Место мотивации в системе управления персоналом

Особая роль мотивации в системе управления персоналом обусловлена тем, что использование самых современных разработок, привлечение новейших технологий принесут нулевой результат, если сотрудники организации не будут стремиться своим трудом способствовать достижению целей организации и выполнению ею своей миссии. Готовность и желание человека качественно выполнять трудовые действия относятся к основным факторам успеха функционирования организации [8].

Система мотивации создается для того, чтобы у работника появилось стремление результативно работать. Если управленческому персоналу удастся сформировать у сотрудников

высокий уровень внутренней мотивации к труду, это приводит к тому, что человек удовлетворен своим трудом, получает от него радость, труд становится для него способом самореализации и средством самовыражения [9]. Как правило, уровень рабочей дисциплины в такой организации характеризуется малым количеством прогулов, больничных листов и низкой текучестью кадров.

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

На сегодняшний день создание действенной мотивационной политики персонала организации остается наиболее сложной проблемой менеджмента. Основными проблемами низкой мотивации сотрудников, являются:

- высокая текучесть кадров, подразумевающая стихийный процесс прихода и ухода работников предприятия (измеряется отношением числа уволившихся рабочих и служащих, за определенный период времени, недовольных своим рабочим местом или предприятием, конкретной работой, к общей численности работников предприятия;

- высокая конфликтность, выражающаяся в противостоянии противоположно направленных организационных позиций сотрудника или групп сотрудников относительно целей друг друга. Обычно возникает в ситуации, когда нужно резко изменить привычный тип деятельности, перейти к новым организационным структурам, конверсии и пр.;

- низкий уровень исполнительской дисциплины (халатное отношение к труду) выражается в несоблюдении сроков и низком качестве выполняемых заданий в большей степени является результатом несправедливости, по мнению сотрудников, оплаты труда, недооценке заслуг сотрудника руководством, низкое качество должностных инструкций;

- слабая связь результатов труда исполнителей и поощрения выражается в снижении производительности труда и инициативности персонала. В итоге снижаются показатели деятельности компании;

- отсутствие условий для самореализации потенциалов сотрудников влечет увольнение сотрудника или переход к конкурентам, предоставившим сотруднику возможность в самовыражении и реализации своего потенциала;

- низкая эффективность воздействия руководителей на подчиненных выражается в низком уровне качества управления, с одной стороны, а с другой- имеет низкие показатели по данным психологическим и непсихологическим критериям групповой эффективности, что в свою очередь влечет к снижению качества выполняемой работы и увеличению брака;

- не ясная картина движения по карьерной лестнице влияет на рабочий тонус персонала компании, негативно сказывается на работоспособности и инициативности сотрудников;

- низкий профессиональный уровень персонала, выражающийся в недостаточном уровне внимания к обучению и повышению квалификации со стороны работы кадровых служб организации.

Рассмотрим основные инструменты мотивации, ориентированные на работника, направленные на поиск и достижение требуемого результата:

1. Применение новых форм оплаты труда. Система оплаты труда остается основным элементом воздействия на персонал, поэтому от нее зависит эффективность его деятельности.

В современных организациях система оплаты труда включает следующие основные составляющие материального стимулирования (мотивации) труда сотрудников предприятия:

1) заработная плата согласно тарифу - размер денежной выплаты (оклад, должностной оклад) в составе заработной платы, который выплачивается работнику за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей), характеризующий вклад работника в деятельность организации.

2) система доплат и надбавок: по функциональному назначению доплаты и надбавки являются самостоятельными элементами заработной платы, которые предназначены для компенсации существенных отклонений от нормальных условий труда, не учтенные в тарифных ставках и должностных окладах, занимающие промежуточное место между тарифной системой и премиальными выплатами.

3) система премирования работников. Премия - это вознаграждение, выраженное в денежной форме, работника за трудовые достижения сверх нормы. Это наиболее изменчивая часть оплаты труда: в зависимости от усилий работника премии могут выплачиваться, но могут и не выплачиваться.

4) системы внутрифирменных льгот работникам предприятия включают:

- полное или частичное возмещение расходов работнику, понесенных на дорогу;
- предоставление льготного питания в столовой предприятия;
- предоставление скидки на продукцию, выпускаемую предприятием;
- страхование здоровья работников за счет предприятия.

2. Система социально-психологических факторов в управлении мотивацией. Для построения эффективной мотивационной системы в той или иной организации необходимо не просто применить определенные меры стимулирования персонала, но и учесть совокупность факторов для управления стимулированием персонала, что позволит образовать прочные социальные связи между предприятием и его работниками.

В современной практике эту роль играет социальный пакет, предоставляемый работодателем. Социальный пакет будет иметь ценность в том случае, когда предлагаемые социальные льготы являются важными и значимыми для работников. Он выступает альтернативным механизмом, который способствует повышению общего вознаграждения работника вместо повышения заработной платы. Введение предприятием социального пакета способствует формированию положительной деловой репутации, позволяет строить с работниками партнерские отношения [10].

3. Внутренние коммуникации. Внутренние коммуникации - это общение в компании персонала и менеджмента в ходе совместной деятельности: обмен информацией, идеями, мыслями, решениями, задачами.

Внутренним коммуникациям, или как их еще часто называют – корпоративным коммуникациям, бизнес сегодня уделяет все больше внимания. Оно и понятно: это не дань моде, а растущая потребность и жизненная необходимость. От качества системы внутренних коммуникаций в компании зависит многое. И уже стало вполне привычным, что крупные предприятия выделяют ее в отдельный функционал, создавая соответствующие подразделения и нанимая специалистов в данной сфере.

Целями таких коммуникаций являются:

- информирование персонала о целях, состоянии дел в компании и планах развития организации;
- формирование корпоративной общности коллектива и создание мотивации сотрудников;
- получение обратной связи от персонала компании;
- создание позитивного информационного фона.



Для установления коммуникации с сотрудниками руководство компании прибегает к разным подходам:

- нацеленный подход – внутренние коммуникации направлены на определенную целевую аудиторию. Сообщение составляется наиболее точно, исключая неправильное понимание и трактовку для более верного его восприятия. Ведь основной проблемой считается то, что передача информации происходит только с помощью слов, а исполнитель ее просто принимает.

- круговой подход – внутренние коммуникации выстраиваются на основе человеческих отношений в коллективе с учетом внесения изменений в работу коллектива, направленных на улучшение морального климата в коллективе. Данный вид коммуникации устанавливает долгое дискутирование имеющихся проблем. Суть данной коммуникации заключается в достижение взаимопонимания в коллективе.

- подход активного действия – коммуникации выстраиваются путем активных действий, основываясь на принципе понимания общих правил.

Качественно разработанная система внутренних коммуникаций оказывает положительный эффект, улучшая внутренний климата коллектива предприятия и, как следствие, мотивируя его сотрудников [11]. Так же данная система незаменима как средство передачи информации от руководителя к подчинённому, а так же между сотрудниками предприятия.

4. Признание и благодарность. Признание и благодарность довольно мощный способ вознаграждения. Наиболее распространенные формы признания и благодарности отдельной личности можно назвать следующие:

- 1) заседания, на которых отмечается деятельность работника;
- 2) награды, ценные подарки от организации;
- 3) специально отведенные места для стоянки машин;
- 4) заметки на доске объявлений;
- 5) фотографии сотрудника на плакатах, стендах.

В целом можно констатировать, что стремительное развитие общественных отношений и управленческих технологий, вынуждает организации постоянно искать новые подходы к мотивации персонала. Происходит постоянное возникновение новых потребностей и значительная модификация существующих, меняются ценности, расположения, условия жизни людей, следовательно, применяемые системы мотивации и перестают эффективно воздействовать на поведение работников.

Современные условия требуют постоянного совершенствования и расширения существующих видов и подходов мотивации с учетом постоянно изменяющейся структуры потребностей персонала.

### *Литература:*

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

2. Кошарная Г. Б. Мотивация современных российских предпринимателей // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. – 2015. – № 4 (36). – С. 146–154.

3. Кибанов А.Я. Механизм формирования мотивационного ядра персонала организации // Russian Journal of Management. – 2015. – Т. 2. – № 4. – С. 165.

4. Абрамкина М.О. Мотивация персонала в условиях финансово-экономического кризиса // Экономика и управление в XXI веке: тенденции развития. – 2015. – № 22. – С. 94-98.

5. Шкляр Т.Л. Развитие и мотивация персонала в условиях информатизации // Менеджмент качества. – 2015. – № 3. – С. 222-229.

6. Карибова Л.В. Мотивация персонала в приложении к ожидаемым производительным результатам // Вестник Томского государственного архитектурно-строительного университета. – 2005. – № 2 (11). – С. 42-47.

7. Рассадин В.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала // Труд и социальные отношения. – 2008. – № 3. – С. 53-59.

8. Пархаев А.А. Мотивация персонала и роль конвенциональных взаимодействий в социальном контексте организации // Государственное управление. Электронный вестник. – 2010. – № 25.– С. 2–7.

9. Рачкова С.Б., Ладная М.М. Мотивация персонала в современных экономических условиях // Мотивация и оплата труда. – 2011. – № 1. – С. 2-6.

10. Савенков А.И. Мотивация персонала как фактор повышения эффективности производства // Экономика и социум: современные модели развития. – 2011. – № 1. – С. 123-131.

11. Ленская И.Ю., Зимина И.А. Лояльность и мотивация персонала современной организации: взаимосвязь и взаимозависимость // Научный вестник Волгоградского филиала

РАНХиГС. Серия: Политология и социология. – 2019. – № 2. – С. 41-45.

**Демура Н.А., Вервейко Д.А.**

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

## **ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В РОССИИ**

Проблема трудоустройства молодых специалистов всегда была, есть и будет актуальной для современной России.

Но сегодня она стоит особенно остро, так как молодёжь всё чаще сталкивается со сложностями в поисках подходящего рабочего места. Трудности испытывают и работодатели, это происходит по причине того, что на современном рынке труда среди общего количества рабочей силы [7 с.136] редко можно встретить действительно знающего специалиста, юного, но перспективного работника. Кроме того, как раз за такими ценными кадрами ведётся конкурентная борьба. Практически каждый учащийся высшего учебного заведения задумывается о своём будущем месте работы, а уже выпустившиеся специалисты сталкиваются с такой проблемой лицом к лицу.

Насколько вероятно, что после окончания вуза появится возможность работать именно по своей специальности?

Найдётся ли в ближайшее время подходящее рабочее место?

Будут ли эта работа и должность хорошо оплачиваемыми?

Какие перспективы карьерного роста я имею впереди?

Можно с уверенностью сказать, что такими и подобными вопросами задавались все, кого волнует собственное будущее.

Сегодня также следует учитывать влияние пандемии COVID-19 на все сферы общественной жизни. Эпидемия привела к значительному напряжению в экономическом секторе: сокращению ВВП страны, падению реальных доходов населения, падению уровня потребления и инвестиций и, конечно же, росту безработицы. В отношении молодых специалистов данная ситуация с поиском рабочего места усложнилась в разы.

В связи с этим рассмотрим проблему безработицы как таковую и обозначим основные препятствия к трудоустройству.

Необходимо отметить, что молодёжью в соответствии с Постановлением «Об основных направлениях молодёжной политики в Российской Федерации» признаны граждане Российской

Федерации в возрасте от 14 до 35 лет включительно [2]. Таким образом, сегодня молодёжь России – это 39 590 684 человека или 27,03% от всего населения. Доля молодёжи в общей численности населения страны представлена ниже.

Таблица 1 – Доля молодёжи в численности населения Российской Федерации (2021 год) [6]

Возраст (лет)	Численность населения (человек)	Численность населения (%)
0-13	24 415 170	16,67
14-35	39 590 684	27,03
36-65	61 403 288	41,93
66 и более	21 050 661	14,37
Итого	146 459 803	100

Далее рассмотрим данные, отражающие уровень занятости населения нужной нам группы, а именно людей от 14 до 35 лет.

Таблица 2 – Численность занятого населения по возрастным группам (2021 год) [4]

Возрастные группы	Численность занятых (человек)	Численность занятых (в %)
14-19	350 000	2
20-24	3623 000	15
25-29	9293 000	37
30-35	11 314 000	46
Всего	24 580 000	100

Анализируя данные, представленные в таблицах 1 и 2, можно отметить, что чем выше возраст определённой группы, тем больше численность занятого населения. Так, в группах 20-24 и 25-29 (где диапазон измерения одинаковый и равен 4 годам) можно заметить большую разницу в занятости.

Далее стоит обратить внимание на то, что Росстат не публикует данные о проценте безработицы среди молодёжи. Но имеется статистика по возрастным группам за 2021 год, где отражены данные первой группы (14-19), второй группы (20-24), третьей группы (25-29), четвёртой группы (30-35) и статистика занятого населения в количестве человек соответственно к первой группе 350 тыс. чел.(или 2%), ко второй группе 3623 тыс. чел. (или 15%), третьей группе 9293 тыс. чел. (или 37%), а также четвёртой группе 11 314 тыс. чел. (или 46%). Исход из этих данных, можно

сделать вывод о том, что чуть более 15 миллионов молодых людей относятся к нетрудоустроенным гражданам. Это внушительная цифра, поскольку именно эта группа людей наиболее продуктивна для рынка труда.

Надо сказать, что Российская Федерация уже на протяжении многих лет ведёт борьбу с массовой безработицей населения. Правительство принимало разного рода программы по увеличению числа рабочих мест в разных отраслях промышленности, так же были созданы специальные рабочие места для отдельно взятых групп населения (инвалиды, молодёжь), таковым является распоряжение Правительства Российской Федерации от 15.10.2020 г. № 2655-р. Государство всячески поддерживало частных предпринимателей, одним из способов поддержки является постановление Правительства Российской Федерации от 26.04.2019 г. № 503 «Об утверждении Правил предоставления организациям субсидий из федерального бюджета на государственную поддержку малого и среднего предпринимательства в субъектах Российской Федерации». Данный документ был создан для того, чтобы частные предприниматели расширяли производство и тем самым увеличивали количество рабочих мест, эта задумка «на бумаге» выглядела очень перспективно, ведь государство старалось решить сразу несколько проблем, понизив уровень безработицы и поддержав частные предприятия. В реальности же эти программы не оказались столь эффективными, как хотелось. Также руководство страны предоставляло места для обучения и переквалификации безработных, но это не в полной мере смогло помочь в борьбе с безработицей. Чтобы лучше разобраться в исследуемой проблеме, обратимся к данным Росстата по уровню безработицы выпускников.

Таблица 3 – Уровень безработицы выпускников образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования 2017 – 2019 гг. выпуска [5]

Имеют уровень образования	Уровень безработицы выпускников (%)		
	2017 год	2018 год	2019 год
Высшее	6,5	8,3	13,8
Среднее профессиональное:			
по программе подготовки	9,2	12,6	18,2

специалистов среднего звена			
по программе подготовки квалифицированных рабочих	10,5	13,8	17,7

На основании таблицы можно сделать вывод о том, что уровень безработицы в 2017 году среди всех представленных групп выпускников достаточно небольшой: 6,5% среди выпускников высших учебных заведений, 9,2% среди специалистов среднего звена и 10,5 % от числа выпускников по программе подготовки квалифицированных рабочих. Заметим, что выпускникам высших учебных заведений найти работу проще, чем выпускникам со средним профессиональным образованием. Однако в 2018 году показатели выросли соответственно до 8,3%, 12,6% и 13,8%. Что могло повлиять на повышение показателей безработицы - появление новых технологий и оборудования, которые замещают человека или изменение политики государства в сфере оплаты труда? В 2019 году показатели среди исследуемых групп увеличились больше чем в два раза среди выпускников высших учебных заведений (в 2017 – 6,5%; в 2019 – 13,8%), почти в два раза увеличился показатель среди выпускников со средним профессиональным образованием. Возникает вопрос, почему тенденция безработицы растет? Молодые специалисты – это опора и надежда любого современного государства. Помимо этого, в большинстве случаев найм молодых людей с точки зрения минимизации расходов на приобретение новой рабочей силы более привлекателен.

Наступление пандемии увеличило число безработных в целом, об этом говорил министр труда и социальной защиты Антон Котяков для сайта «РИА Новости». По его словам, с марта по октябрь 2020 года число зарегистрированных безработных выросло с 3,5 до 4,8 миллиона человек. Он заявил, что уровень безработицы в начале пандемии был равен 4,7%, а на октябрь 2020 года уже 6,4% [3]. В этой связи устроиться на работу выпускникам стало ещё более сложно по причине неготовности работодателей к такого рода событиям.

После изучения статистических данных можно выделить одну из основных проблем современной российской экономики – рост безработицы среди молодых специалистов с высшим и средним образованием. Уровень безработицы в наиболее перспективной группе рабочей силы растет, что негативно сказывается на всей экономике Российской Федерации.

На наш взгляд, такая серьёзная проблема с трудоустройством молодых специалистов связана со следующими причинами:

1. Качество подготовки современных специалистов.

Несмотря на отсутствие статистических данных, которые позволили бы оценить качество и уровень подготовки специалистов по своим направлениям и специальностям подготовки, есть данные, подтверждающие снижение качества образования и уровня подготовки молодых специалистов. Обратимся к опросам Всероссийского центра изучения общественного мнения. В 2016 году был проведён общероссийский опрос работодателей, который выявил их критическое отношение к нынешним выпускникам. 91% опрошенных работодателей отметили нехватку практических навыков выпускников, а 53% - недостаток теоретических знаний. Опрос также показал, что 55% работодателей оценили качество подготовки выпускников как среднее, 28% опрошенных оценили как низкое и всего лишь 13% - как высокое [1].

Причин снижения качества образования несколько. Особо следует выделить одну из них - переход университетов на Болонский процесс. Сокращение учебного времени привело к сокращению количества учебных программ и количества часов по необходимым специальностям, составляющим важнейшие профессиональные характеристики.

2. Отсутствие дополнительного обучения на рабочем месте.

Важным этапом профессионального обучения по любой специальности является обучение на рабочем месте. В ходе этой практики молодой работник приобретает особые навыки, важные для предприятия, а также спектр наиболее широко применимых компетенций. В Российской Федерации практическому обучению на рабочем месте уделяется гораздо меньше внимания, чем в других странах, где этап обучения является наиболее важным аспектом формирования человеческого капитала. Причем дополнительное образование в стране зачастую носит чисто формальный характер.

Внимания работодателя к дополнительному обучению недостаточно чаще всего по экономическим причинам. При высокой текучести кадров компании невыгодно вкладывать дополнительные средства и ресурсы в сотрудников, особенно недавно нанятых.

3. Неготовность к условиям удаленной работы.

Государство не было готово к условиям пандемии, когда многие предприятия малого и среднего бизнеса не могли быстро адаптироваться к условиям дистанционной работы из-за неспособности и недостатка средств. Режим самоизоляции показал актуальность цифровизации всех сфер жизни общества. Неспособность организации трудового процесса, сложность совмещения домашних дел и работы, снижение производительности труда – всё это влияет на экономику. Многие компании не смогли просто перейти на отдаленный режим работы, а трудоустройство молодых специалистов кажется в такой ситуации невозможным. Молодому специалисту будет очень трудно адаптироваться на новом рабочем месте, а работодателю без дополнительной поддержки государства невыгодно привлекать молодые кадры к работе без опыта и навыков.

Список вышестоящих причин не полный, так как рынок труда зависит от большего количества факторов. Выявление этих факторов, ограничивающих перспективы трудоустройства молодых специалистов, выступает главным направлением дальнейших научных исследований.

Итак, проблема трудоустройства молодых специалистов существует в России уже не один десяток лет. Согласно последним официальным статистическим данным, это исследование показало, что безработица среди молодежи растет. Для анализа поставленной проблемы необходимо опираться не только на статистику по рынку труда в целом, но и углубиться в особенности отдельных социальных групп, в нашем случае - молодых специалистов.

К первопричинам появления проблемы трудоустройства молодых специалистов можно отнести качество подготовки выпускников, отсутствие дополнительного обучения на рабочем месте и неготовность привлечения молодых специалистов в условиях пандемии.

### *Литература:*

1. Всероссийский центр изучения общественного мнения. Опрос «Высшее образование: контроль не ослаблять, качество повышать». Электронный ресурс. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/vysshee-obrazovanie-kontrol-ne-oslablyat-kachestvo-povyshat> (дата обращения 18.10.2021).
2. «Консультант Плюс». Документы. Федеральный закон «О молодежной политике в Российской Федерации» от 30.12.2020 N



489-ФЗ (последняя редакция). Электронный ресурс. URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения 17.10.2021).

3. Новостной сайт РБК. Пандемия коронавируса. Электронный ресурс. URL: <https://www.rbc.ru/economics/12/10/2020/5f842fec9a79477029a4c10d> (дата обращения 18.10.2021).

4. Официальная статистика. Каталог публикаций. Информационно-аналитические материалы. Численность населения Российской Федерации по полу и возрасту. Электронный ресурс. URL: <https://rosstat.gov.ru/> (дата обращения 17.10.2021).

5. Официальная статистика. Рынок труда, занятость и заработная плата. Трудовые ресурсы. Уровень безработицы выпускников образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования 2017-2019 гг. выпуска. Электронный ресурс. URL: : <https://rosstat.gov.ru/> (дата обращения 18.10.2021).

6. Официальная статистика. Численность населения по субъектам Российской Федерации по основным возрастным группа. Электронный ресурс. URL: [https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/2EfrJGVJ/Rab\\_sil\\_a\\_2021.pdf](https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/2EfrJGVJ/Rab_sil_a_2021.pdf) (дата обращения 17.10.2021).

7. Экономика предприятия: учебное пособие: в 2 ч./ Ю.И. Селиверстов, И.А. Кузнецова, О.В. Доможирова и др.; под общ. ред. доктора экон. наук, проф. Ю. И. Селиверстова. Белгород: Изд. БГТУ, 2017. Ч.1. 298 с.

**Дмитриченко Д.О., Клокова Е.А.**

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

### **ЛУЧШИЕ ПРОЕКТЫ БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ НА ВСЕРОССИЙСКОМ ФОРМЕ «ПРОФ-ИТ» В 2021 ГОДУ**

По всей России каждый месяц появляются новые информационные проекты. Белгородская область особенно богата на них. Подтверждение тому результаты ежегодного Всероссийского форума «ПРОФ-ИТ», прошедшего недавно, в конце сентября. Для тех, кто впервые о нем слышит, кратко расскажу. Всероссийский форум «ПРОФ-ИТ» проводится ежегодно с 2013 года Экспертным центром электронного государства при поддержке Администрации Президента РФ. Целью является создание инноваций, решений и эффективных практик в ИТ-

отрасли, несущих практическую значимость для реализации задач региональной информатизации и развития отраслей экономики. Это первая в России площадка, которая объединяет в себе передовой опыт и знания в области региональной и муниципальной информатизации. Ежегодно площадку посещают руководители ИТ-департаментов всех субъектов РФ, представители Администрации Президента РФ и федеральных органов власти. Задачами форума является: развитие электронного правительства и внедрение новых технологий в различных отраслях экономики, создание базы лучших отечественных практик в области, региональной информатизации для последующего тиражирования, организация взаимодействия органов государственной власти по обмену ИТ-практиками, обеспечение участникам площадки получения практического опыта в ходе проведения мероприятий, выработка эффективных решений, путем привлечения профессионального опыта и знания самих участников площадки, определение и награждение лучших практик региональной информатизации.

Каждый год форум «ПРОФ-ИТ» проводится в новом регионе, который определяется Оргкомитетом, исходя из поступивших заявок. Например, в 2019 году - в Белгороде.

Мы будем говорить о проектах, представленных в этом году, самых актуальных и инновационных.

Начнем с проекта занявшего первое место в номинации «Управление территорией» «Программно-аппаратный комплекс КАСУ «Управление отходами». В рамках данного проекта была создана единая цифровая платформа управления отходами Белгородской области. К этому был целый ряд предпосылок среди которых и неполнота и невозможность подтвердить данные, на основе которых региональный оператор по обращению с ТКО строит свою деятельность, и маршруты транспортирования ТКО сложились исторически и зачастую не являются оптимальными, и нет унифицированных бизнес-процессов с доказанной эффективностью, непрозрачность формирования накладных расходов регоператора, а так же высокая социальная напряжённость, связанная и с незаконными свалками, и с повышением платы за вывоз отходов в рамках реформы, низкая собираемость платежей за услуги регоператора по вывозу ТКО. Функционал платформы очень широк: автоматизация договорной работы, построение оптимальных маршрутов для мусоровозов, online мониторинг движения мусоровозов, мобильное приложение водителя, визуализация данных об обращении с отходами

(маршруты, источники ТКО, объекты обращения с ТКО), интеграция с постами весового контроля, отчёты по объёмам (в том числе по населённым пунктам), отчёты по массе, интеграция с 1С, приём разовых заявок на вывоз ТКО, формирование начислений, формирование нарядов на вывоз ТКО, Контроль очистки контейнеров в режиме реального времени, сводный экран аналитики для диспетчеров.

Результаты от внедрения этой системы не заставили себя долго ждать. На 30% сократилось количество жалоб от потребителей, доля ТКО, направленная на утилизацию и обработку выросла с 2,4% до 4,1% в 2020 году. В 6 раз сократилось время на ответ от регоператора о не вывозе ТКО. В 8 раз сократилось время на мониторинг статуса очистки площадок.

О Белгороде говорят как об очень чистом и зеленом городе, а проект показывает, что это результат бережного отношения к природе и правильной утилизации мусора, что невероятно важно.

Из всего этого можно с точно сказать, что этот проект стоит тех регалий, которые он уже получил.

Как говорилось ранее наша область богата на инновации, и следующая касается образования. В одноименной номинации Белгородская область заняла первое место с проектом «Единая цифровая образовательная платформа по развитию навыков будущего для цифровой экономики в детских садах и школах региона».

Вызовы цифровой экономики, такие как нехватка кадров, неготовность выпускников, исчезновение множества профессий, заставляют нас переосмыслить подход к развитию навыков будущего. Все больше хочется уйти от традиционного подхода для адаптации в цифровой экономике РФ. Создатели проекта выявили основные препятствия в учебном процессе и разобрались в том, как успешно снять эти препятствия, чтобы максимально вовлечь учеников и сделать учебный процесс эффективным и приятным.

Уникальная образовательная платформа, интегрированная с ЦОС Белгородской области помогает организовать эффективное интерактивное обучение, где методическое и аналитическое сопровождение сокращает рутинную работу и дает учителю больше времени на общение с каждым учеником, адаптивная образовательная платформа раскрывает потенциал каждого ученика, аналитические инструменты позволяют администраторам контролировать весь образовательный процесс. А теперь подробнее.

Образовательная платформа погружает ученика в увлекательный мир логики и программирования, включая в себя: обучение визуальному языку программирования для детей, геймификацию обучения: курс дополнен сюжетом, бонусами и уровнями, анимационными роликами, доступность системы вне класса: ученик может учиться из дома и проходить дополнительные задания, адаптивность программы: на каждую тему и навык есть задания разного уровня сложности, яркие раздаточные материалы и рабочие тетради для закрепления полученных навыков и знаний.

Платформа управления учебным процессом помогает снизить нагрузку на учителей и упростить контроль образовательного процесса, так как она содержит методические материалы, планы уроков, презентации для объяснения материала, имеет гибкую систему контроля за результатами выполнения заданий на уроке и дома, индивидуальную траектория, автоматизированную проверку работ, контроль посещаемости, успеваемости и качества обучения; управление расписанием занятий.

Уже с 1 сентября 2021 года все ученики 1–4 классов и пилотная часть 5–8 классов приступили к изучению нового предмета по формированию навыков будущего.

Последним в этой статье я хочу написать о проекте, который меня приятно удивил и порадовал. Это «Цифровая платформа «Добропчел» для взаимодействия пчеловодов и земледельцев с целью оповещения пчеловодов о пестицидных обработках». В номинации «Сельское хозяйство» он занял первое место. Существование этой платформы решает одну очень важную задачу, а именно обеспечение коммуникации между агропредприятиями и пчеловодами для своевременного оповещения о применении пестицидов в растениеводстве.

Работа сервиса осуществляется таким образом: агропредприятие не позднее 3 дней до обработки пестицидами указывает поле, где планируются работы, наименование пестицида, класс опасности и другую сопутствующую информацию, в администрацию сельского поселения приходит сообщение для оповещения пчеловодов и населения близлежащих населенных пунктов по датами планируемых пестицидных обработок, применяемым пестицидам, классам опасности и другой информации, которую сообщили агропредприятия, пчеловоду на мобильное устройство приходит уведомление по датам планируемых пестицидных обработок, применяемым пестицидам,

классам опасности и другой информации, которую сообщили агропредприятия.

Для пчеловода предоставляются следующие возможности: получение информации о сроках и способах проведения пестицидных обработок наименовании пестицидов и классах их опасности, об опасных свойствах запланированных к применению пестицидов, рекомендуемых сроках изоляции пчел в ульях, получение информации о начале цветения медоносов, с помощью мобильного приложения фото фиксация пчеловодом работы техники на полях по опрыскиванию посевов в дневные часы и по цветущим медоносам с автоматической отправкой информации в базу данных «Добропчел», оперативная подача органам власти уведомления о гибели пчел через личный кабинет пчеловода.

Возможности агропредприятия при использовании «Добропчел»: выполнение требований законодательства по оповещению за 3 суток о планируемых пестицидных обработках, приглашение пчеловодов на цветущие медоносы для сбора меда и увеличения урожайности сельхоз. культур, проявление доброй воли в сохранении пчеловодства, медоносных пчел и других опылителей.

Задачи решаемые в «Добропчеле» региональным органом управления АПК: получение отчетов о плановых датах выполнения пестицидных обработок с сопутствующей информацией, возможность получения информации по факту обработки посевов пестицидами от ГЛОНАСС/GPS, установленных на специализированной технике, ведение реестра пчеловодов и пасек с учетом регистрационных данных из ветеринарно-санитарных паспортов пасек, мониторинг событий, получаемых от пчеловодов.

Эффект можно было заметить очень скоро. Предотвращение гибели пчел от пестицидов и увеличение количества пчелосемей. Рост урожайности медоносных сельскохозяйственных культур. Рост объемов производства пчелопродуктов. Опыление пчелами ряда энтомофильных сельскохозяйственных культур. С учетом посевной площади, стоимости единицы продукции, средней урожайности экономический эффект по России от внедрения Цифровой платформы составляет 240 млрд.руб. в год или в среднем на регион, где имеется пчеловодство – 4 млрд руб. в год. Сохранение рабочих мест и рост занятости в сельской местности. Усиление контроля за применением пестицидов высоких классов опасности, что ведет, к перспективному снижению пестицидной нагрузки на природную среду.

Сопутствующие социальные эффекты: поддержка продовольственного разнообразия на рынке и сдерживание продовольственной инфляции, сохранение и увеличение рабочих мест в сельской местности при производстве продовольствия и в смежных отраслях экономики, которые зависят от аграрного сектора, сохранение биоразнообразия, необходимого для обеспечения экологического равновесия на планете, в широком смысле забота о сохранности пчел означает заботу о природе – чистом воздухе, чистой воде, здоровой пище, о здоровье человека.

Все вышеперечисленные проекты, это лишь малая часть того, что было представлено на Всероссийском форуме, а тем более это крошечная доля осуществляемых работ в нашей области для поддержания чистоты, заботы о природе, улучшении образования, популяризации спорта, соблюдении безопасности, контроля строительства и порядка в городе.

#### *Литература:*

1. Всероссийский форум ПРОФ – ИТ: официальный сайт – Москва. – Обновляется в течение суток. – URL: <http://2021.prof-it.d-russia.ru> (дата обращения: 12.10.2021).
2. Международная Научно-Техническая конференция молодых ученых БГТУ им. В.Г. Шухова: сб. науч. тр. / Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова – Белгород, 2016. – 583с.
3. Романович Л.Г. Международный опыт стимулирования инновационной деятельности в системе малого предпринимательства: монография / Романович Л.Г., Рошквану Е., Винокурова М. – Белгород : Изд-во Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, 2010. – 150с.
4. Дорошенко Ю.А. Технологии и актуальные модели инвестиционного развития регионов и городов Российской Федерации / Дорошенко Ю.А., Манин А.В.// Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. - 2014. – №1. - С. 128-132с.

**Дорошина Е. А., Агапова П.А., Картыгин А.В.**  
*Филиал Белгородского государственного технологического  
университета им. В.Г. Шухова, г. Новороссийск, Россия.*  
**ВКЛАД ВЛАДИМИРА ГРИГОРЬЕВИЧА ШУХОВА В  
СТАНОВЛЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ «СОПРОТИВЛЕНИЕ  
МАТЕРИАЛОВ»**

**Аннотация**

В этой статье рассказывается о биографии советского инженера, архитектора, изобретателя, ученого Владимира Григорьевича Шухова и его знаменитой Шаболовской башне, в строительстве которой он использовал форму гиперboloида вращения. Так же рассматривается «Сборник задач по приложению теории растяжения и сжатия тел» под авторством инженера-механика Шухова, написанный им в соавторстве с профессором Худяковым П. К.

**Ключевые слова:** инженер, конструктор, сопротивление материалов.

**Введение**

Владимир Григорьевич Шухов, пожалуй, первый по заслугам и изобретениям архитектор и инженер-изобретатель Российской империи и молодой Советской республики.

В мировой истории инженерного дела найдется только несколько личностей более талантливых и многогранных, внесших неоспоримый вклад в развитие нефтегазовой отрасли, архитектуры и строительства.

Владимир Григорьевич Шухов, которого еще при жизни его коллеги называли «первым инженером России» во многом опередил свое время – его изобретения способствовали развитию экономики страны и определили будущее нефтегазовой промышленности.

Работы этого конструктора, отличающиеся одновременно оригинальностью, простотой и изяществом, находят широкое применение и по сей день.

**Биография**

Владимир Шухов родился в 1853 году в уездном городе Грайвороне Курской губернии. Его мать происходила из старинного дворянского рода, отец работал юристом, ревизором министерства финансов.

В 11 лет Владимир Шухов поступил в Пятую петербургскую гимназию. Уже тогда мальчик проявил способность к точным наукам, особенно к математике. В четвертом классе он создал собственное доказательство теоремы Пифагора — логичное и краткое [1]. В 1871 году Шухов закончил гимназию с отличием. После чего поступил в Московское императорское техническое училище (сегодня — МГТУ имени Баумана). Среди его преподавателей были: основоположник современной гидро- и аэродинамики Николай Жуковский, знаменитый математик Алексей Летников, ученый в области механики железнодорожного транспорта Дмитрий Лебедев. В 1874 году он создал свое первое практически ценное изобретение. Это была паровая форсунка для сжигания жидкого топлива. В 1876 году Шухов окончил училище с золотой медалью. Николай Жуковский предложил ему вместе преподавать и заниматься наукой, а известный математик Пафнутий Чебышёв пригласил работать в Петербургский университет. Однако Шухова не привлекали теоретические исследования, он мечтал заниматься изобретательством. «Я человек жизни», — говорил он, поэтому и решил стать инженером-практиком. В этом же году Владимир Шухов, как лучший выпускник императорского училища, отправился на год в США в составе научной делегации.

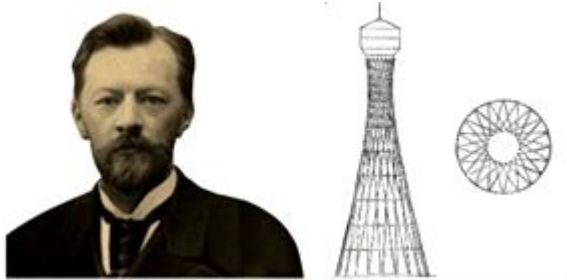
### **Шухов и его знаменитая башня, чуть не стоившая ему жизни**

Самым известным сооружением Шухова, в котором он использовал форму гиперболоида вращения, стала Шаболовская башня (рис.1.). Помимо этого, к тому времени выдающийся инженер Шухов В. Г. построил несколько десятков высотных объектов аналогичные формы, такие как: водонапорные башни, опоры линий электропередач, мачты военных кораблей.

Инициатором строительства Шаболовской башни был лично руководитель молодой страны Советов – Владимир Ильич Ленин. В подписанном им постановлении Наркомату почт и телеграфа поручалось срочно соорудить в Москве «радиостанцию» для связи столицы с другими районами страны. Она должна была заменить морально устаревшую Ходынскую радиостанцию. По первоначальному проекту предполагалось соорудить 350-метровую башню. Превосходя Эйфелеву башню по высоте, она должна была весить 2,2 тыс. тонн, т. е. в 3,5 раза меньше. В связи с послевоенной обстановкой в стране был дефицит стали, из-за чего



запланированную высоту башни пришлось уменьшить до 160 м (включая флагшток, который бы установлен позже). Строительство башни часто притормаживалось так как не хватало необходимых материалов и квалифицированных строителей, из-за чего приходилось обучать их прямо на месте производства работ. Сам Шухов чуть не поплатился жизнью, пока возводил свое детище. В процессе строительства произошло обрушение. Большевики решили, что инженер занимается вредительством и приговорили его к расстрелу, но казнь отложили до окончания проекта. А когда объект заработал, Шухова реабилитировали.



**Рис. 1. Шухов Владимир Григорьевич и Шаболовская башня**

Предложенная инженером Шуховым гиперboloидная форма стальной сетчатой конструкции дала возможность снизить влияние на неё порывов ветра, губительных для высотных сооружений к минимуму. На основе этого принципа были построены другие российские и зарубежные объекты. Конструкция состояла из шести (в первоначальном проекте их было девять) гиперboloидных секций длиной 25 м, опирающихся друг на друга. Самая нижняя из них опиралась на бетонный фундамент диаметром 40 м, уходящий в землю на глубину 3 м. Нижние ярусы имели более мощные поперечные сечения элементов каркаса. Диаметр нижнего опорного кольца равнялся 40,3 метра, а последующие, уменьшаясь, доходили до 32,3 метра в верхнем кольце.

19 марта 1922 года шуховская радиобашня начала передавать сигналы и стала одним из символов современной Москвы. Все строительные работы были прекращены еще 28 февраля – именно тогда Шухов записал в своем дневнике: "Башня закончена, и мачта поставлена". Затем на долгие годы, вплоть до ввода Останкинской

телебашни, Шаболовская башня была главным центром телерадиовещания в стране.

**«Сборник задач на приложения теории растяжения и сжатия тел» под авторством инженер-механика Шухова и профессора Худякова.**

После отмены крепостного права в 1861 году и буржуазных реформ в России утверждается капитализм. Из аграрной, отсталой страны Россия превращалась в аграрно-индустриальную: быстро создавалась сеть железных дорог, развивалась крупная машинная индустрия, возникали новые виды промышленности, складывались новые районы капиталистического промышленного и сельскохозяйственного производств, формировался единый капиталистический рынок, происходили важные социальные сдвиги в стране. В крупных городах России возникают крупные технические школы, в частности Императорский Московское Техническое училище, в котором в то время преподает профессор Худяков П. К. К тому времени он являлся уже опытным преподавателем и известным профессором. В 1898 Худяков издает курс «Сопrotивление материалов». Как писал Феодосьев В. И., в этом курсе в полной мере проявился полурецептурный характер расчётов на прочность, господствовавший в XIX и в начале XX века в сопротивлении материалов, когда ещё в методике преподавания этой дисциплины игнорировались достижения теории упругости [2].

В конце 90-х годов XIX в. профессор П. К. Худяков пригласил В. Г. Шухова принять участие в составлении задач к своему курсу «Сопrotивление материалов» курс, вышедший в 1898 г., имел «Сборник задач на приложение теории растяжения и сжатия тел», составленный В. Г. Шуховым и П. К. Худяковым. При составлении задач Шухов разработал методы расчета однопролетных и многопролетных балок без применения интегрального исчисления, которые ранее не были опубликованы.

Профессор П. К. Худяков, чьи учебники по сопротивлению материалов в то время были наилучшими, попросил В. Г. Шухова подготовить задачи, которые сопровождали бы изложение теории. В результате появился составленный В. Г. Шуховым сборник задач, вошедший в учебник В. К. Худякова. В предисловии ко второму изданию этого курса (1913) П.К. Худяков писал, что в первом издании «...впервые в России было помещено довольно значительное количество задач, с помощью которых своеобразно освещалась область приложения теории к практике и раздвигались

рамки этих приложений. Это нововведение было тогда принято мною и осуществлено по мысли и под влиянием моего товарища и дорогого сотрудника инженера - техника Владимира Григорьевича Шухова, который со своей стороны принимал тогда живое участие в обсуждении и разработке этой стороны дела и указал целый ряд весьма интересных практических тем, требующих надлежащего теоретического освещения и разъяснения их студентам в стенах школы» [3].

В учебниках П. К. Худякова рассматривается вопрос о так называемом «сростке Шухова» (заклепочном соединении, расчет которого принадлежит В.Г. Шухову).

Научно - педагогические работники относились к публикациям В. Г. Шухова с большим вниманием.

В авторском вступлении к капитальному труду «Стропила» В.Г. Шухов пишет, что редактирование этой работы «...любезно принял на себя вице-председатель Политехнического общества проф. П. К. Худяков» [4]. Мы видим, что профессор-педагог активно участвует в издании, предназначенном для развития инженерного творчества.

Остановимся и рассмотрим «Сборник задач на приложения теории растяжения и сжатия тел» под авторством инженера-механика Шухова и профессора Худякова, который был приложен к курсу по сопротивлению материалов. Сборник задач начинается на 396 странице и занимает 47 страниц, т.е. более 10 % объёма всего учебника Худякова. Сборник включает в себя 81 задачу, снабженных ответами. 33 задачи приводятся с подробным решением. Эти задачи рассматривают такие темы, как: элементарные (14 задач) и температурные деформации (2 задачи), подвесные нити (1 задача) и фермы (64 задачи). Как видим, большая часть задач посвящены фермам, так как к концу XIX века и в начале XX века было востребовано строительство разнообразных ферм, мостовых, крановых, ... . Знакомство с этим сборником дает представление о методике решения ферм на тот момент времени (напр. о шести общих задачах при рассмотрении треугольных ферм: первая общая задача, вторая общая задача и т. д., описанные в №73-78). На рис. 2 показана одна из задач этого сборника по фермам.

№ 65. Симметричная ферма (фиг. 334) из 8 элементов (3 сжатых и 5 растянутых) несет на себе нагрузку  $2P$  и передает ее на узлы  $A$  и  $B$ . Даны плечи нагрузки относительно опор  $a$  и общая длина фермы  $AB = l = 2i$ . Найти высоту фермы  $2b$  под условием, чтобы вес фермы был  $\min$ .

Отв.  $Q = S = \frac{P}{2b} \cdot \sqrt{a^2 + b^2}$ . Вес фермы будет

$$R = \frac{P \cdot \gamma}{Z} \cdot \left[ \frac{b^2 + a \cdot i}{b} \cdot \frac{Z+D}{D} + 2b \right] \dots \dots \dots 95.$$

Из этой величины получим тогда, когда

$$b = \sqrt{\frac{Z+D}{Z+3D} \cdot \frac{a \cdot l}{2}} \dots \dots \dots 96.$$

При  $c = 0 \dots a = i$ , тогда все ф-лы этой зад. будут тождественны с теми, которые мы имели в зад. № 34 (фиг. 301).

Рис. 2. Задача № 65 сборника задач с ответом

Другие данные о непосредственном участии В.Г. Шухова в преподавательской деятельности в высших учебных заведениях и подготовке учебной литературы отсутствуют. Но опосредованное влияние на развитие инженерного образования убедительно демонстрируется всем его научно-техническим творчеством.

Представление о сопротивлении материалов необходимо иметь любому человеку, и тем более оно необходимо специалисту в области строительства. В связи с тем, что строятся все более сложные, крупные и высотные сооружения, при строительстве используются новые, мало изученные материалы, созданные с применением новых технологий, а также изобретаются и создаются новейшие конструкции самолетов, кораблей, машин, подвижные детали узлов работают на все более высоких скоростях, при возрастающих мощностях, давлениях и температурах, все больше и больше возрастает и важность знания принципов и методов расчёта строительных конструкций, с основами которых будущие инженеры и конструкторы знакомятся при изучении сопромата. Эта важность была вполне осознана ещё в XIX веке, и образовательная деятельность такого крупного инженера-практика, как Шухов, подтверждает этот вывод.

*Литература:*

1. Владимир Шухов. [Электронный ресурс]. URL:<https://www.culture.ru/persons/8469/vladimir-shukhov>
2. Феодосьев В. И. Десять лекций-бесед по сопротивлению материалов. М.: Главная редакция физико-математической литературы издательства "Наука", 1975. -173 с.
3. Ковельман Г.М. Творчество почетного академика инженера Владимира Григорьевича Шухова. М.: Гос. изд-во литературы по строительству, архитектуре и строительным материалам, 1961, 364с.
4. Шухов В.Г. Стропила. Изыскание рациональных типов прямолинейных стропильных ферм и теория арочных ферм / В. Г. Шухов, 1897. - 120, III с., 2 л. черт.
5. Соппротивление материалов: Курс, чит. в Имп. Моск. техн. уч-ще, с атл., расчет. табл. и задачами : В прил. к курсу помещен сб. задачитеориюрастяженияисжатия, сост. инж.-мех. В.Г. Шуховым и П.К. Худяковым. - Москва : типо-лит. "Рус. т-ва печ. и изд. дела", 1898. - X, 450, [1] с. : табл.; 26

**Замчевская Е.С., Груздева Н.А., Дроздов В.А.**  
*Белгородский государственный технологический  
университет им. В.Г. Шухова, Белгород, Россия*

### **ВИДЫ БЕГА И ИХ ВОЗДЕЙСТВИЕ НА ЗДОРОВЬЕ СТУДЕНТА**

**Введение.** Природа дала человеку способность и желание бегать. Бег считается одним из основных способов, предусмотренных эволюцией для сохранения здоровья и жизни человека. В далёком прошлом люди уже знали и понимали, что регулярное занятие бегом даёт множество полезных эффектов.

В современном мире из-за сидячего образа жизни у людей возникают различные проблемы со здоровьем. И именно бег является самым лёгким способом решения данных проблем. Ведь бег является наиболее простым и доступным (с технической точки зрения) видом физических и спортивных упражнений, а потому и самым распространённым. В 2019 году было завершено самое большое исследование бегового движения в мире - проект RunRepeat. В его рамках было проанализировано 107,9 миллиона результатов более 70 тыс. беговых мероприятий, которые были проведены с 1986 по 2018 год. Согласно данным исследования, проведенного в сентябре 2020 года компанией Online Market Intelligence; самостоятельно бегающих насчитывается около 40%

россиян. Техника бега настолько проста, что не требует специального обучения или дополнительного оборудования, однако влияние бега на человеческий организм крайне велико.

Преподаватели физической культуры БГТУ им. В.Г. Шухова каждую субботу проводят мастер классы для студентов «Разминка с чемпионом». Данное мероприятие приучает студентов не только вести здоровый образ жизни, но и учит бедующего работника самостоятельно поддерживать свою трудоспособность на высоком физическом уровне.

Желающие студенты овладеть правильной техникой бега и показывать хорошие спортивные результаты посещают шесть раз в неделю тренировки по легкой атлетике на кафедре ФВиС БГТУ им. В.Г. Шухова тренер – преподаватель мастер спорта Шепляков А.С.

**Основная часть.** В настоящее время существует большое количество видов бега. В спортивной практике есть деление в зависимости от длины дистанции бега и техник бега.

В широком смысле бег делится на профессиональный (для тренировки спортсменов) и непрофессиональный (любительский).

Профессиональный вид бега- это тяжёлая спортивная работа. В данном случае бег является профессиональной подготовкой спортсменов, здесь человек работает на пределе своих возможностей. После некоторых тренировок спортсмены падают без сил. Такой подход к тренировкам играет важную роль в достижении целей спортсмена, именно поэтому огромные силы, потраченные на такой бег, могут хорошо вознаграждаться.

Непрофессиональный вид — этот вид бега доступен для всех и для занятий таким бегом не нужно обращаться за помощью к профессиональным тренерам и не нужен дополнительный инвентарь. Самое главное в таком беге — это получать удовольствие, а не перегружать организм, но технику правильного бега лучше соблюдать. И каждый человек может определять степень нагрузки для себя самостоятельно без помощи специально обученных специалистов, только обращая внимание на своё физическое состояние (контролируя ЧСС).

Беговые виды лёгкой атлетики объединяют следующие стадионные дисциплины:

Бег на длинные дистанции (классические дистанции 5000 м и 10000 м)

Бег на средние дистанции (от 800 м до 3000 м, в том числе бег на 3000 м с препятствиями)

Спринт (100 м, 200 м и 400 м)

Бег с барьерами (110 м, 400 м)

Эстафетный бег (4х100 м, 4х200 м, 4х400 м, 4х800 м, 4х1500 м)

Все эти виды бега проходят на дорожках стадиона.

В оздоровительных целях различаются следующие виды бега:

Бег трусцой – это бег в очень медленном темпе, приблизительно один км за 6 минут. Этот темп можно посоветовать новичкам. Опытные бегуны так же используют бег трусцой, но, как правило, во время разминки, восстановительных этапов или реабилитации после травм.

Бег трусцой отличаются от обычного техникой движений, которая направлена на уменьшение нагрузки на суставы, связки и сердечно-сосудистую систему. В нем гораздо короче фаза полёта: как только одна нога отталкивается от земли и начинается период безопорного состояния, вторая нога сразу же опускается на землю. Характерные особенности техники: бег с расслабленной стопой, скорость передвижения несколько больше, чем при быстрой ходьбе.

Кроссовый бег – это бег по пересечённой местности. Люди, занимающиеся кроссом, бегают на свежем воздухе, и именно этот фактор имеет большое значение в эффективном оздоровлении организма. Главная задача кросса — это развитие и повышение выносливости организма. Но основное отличие этого вида от других видов бега в том, что человек должен подстраивать свою технику под рельеф местности. Постоянно сменяющиеся спуски и подъёмы, неровные тропинки лесов и разные повороты дорожек – всё это заставляет постоянно менять свой ритм движения.

Равномерный бег – это бег с постоянным темпом и с одной скоростью. Главное – это неизменность скорости, частоты дыхания и пульса. Данный вид бега является наиболее комфортным, но, чтобы достичь какого-либо эффекта, необходимо, чтобы длительность бега составляла не меньше 40 минут.

Общее влияние бега на организм:

Бег является одним из самых простых и эффективных физических упражнений, которое позволяют задействовать почти все части связочного и мышечного аппарата. Также суставы человека получают нужную нагрузку для их развития и разработки. Занятия бегом помогают улучшить кровообращение, насыщают кислородом все органы и ткани человека. Бег тренирует сосудистую систему, т.к. кровь двигается по сосудам с высокой интенсивностью, посредством чего это предотвращает многие болезни сердца.

Занятия бегом способствуют очищению организма от вредных токсинов и шлаков, ведь вредные вещества выделяются из организма вместе с потовыделением. При медленном беге налаживаются многие обменные процессы организма, и содержание холестерина в крови уменьшается.

При написании статьи захотелось узнать какие ценности несет бег для студента. Нами была составлена анкета, опрошено 92 студента 2 курса Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (БГТУ им. В.Г. Шухова). В анкетировании принимало участие 75 % юношей и 25% девушек. Получили следующие результаты:

29,3 % опрошенных занимались спортом в различных секциях своего города, 41,4% не занимались спортом, 29,3% - стали заниматься после поступления в университет.

Регулярно бегают 19,5 % студентов, 39,1% опрошенных посещают фитнес центры, где периодически выполняют кардионагрузку.

100% студентов понимают, что регулярные занятия бегом положительно влияет на здоровье человека.

Согласно научным исследованиям, регулярные занятия бегом могут улучшить настроение, дать ощущение счастья и радости, а также ощущения оптимизма, благодаря выделению гормонов счастья-эндорфинов. Ещё бег улучшает выносливость и общее физическое состояние человека и, т.е. человек может стать сильнее, выносливее.

Оздоровительный бег должен являться частью культуры и воспитания каждого человека. Если человек заботится о своём здоровье с ранних лет и старается сохранить свой организм здоровым, ему не придётся в более старшем возрасте надеяться на врачей или лекарства. Поэтому важно понимать положительное влияние бега на организм, ведь он доступен всем, нужно просто проявить интерес и немного усилия [1].

**Вывод:** В итоге можно сделать вывод, что бег имеет огромное количество разновидностей и видов, и оценивая своё состояние здоровья, возраста и своих целей, человек выбирает подходящий ему способ бегать. Бег – один из лучших способов улучшить своё здоровье и настроение, а также благодаря бегу можно стать сильнее и выносливее. И прежде чем начинать заниматься бегом, нужно проконсультироваться с врачом. Особенно важно это для людей, страдающих от каких-либо хронических заболеваний. При некоторых болезнях занятия бегом противопоказаны. К ним



относятся: острая форма инфекционных заболеваний, болезни или травмы опорно-двигательного аппарата, тяжелые поражения сосудов и сердца.

Бег — это важная составляющая здорового организма и здорового образа жизни. При этом эффективность и польза от данного вида спорта будет только при грамотном и правильном распределении нагрузки. Занятия бегом положительно влияют на здоровье человека, что выражается в улучшении функциональных показателей здоровья и уровне физической подготовленности занимающихся. Начинать необходимо с кратковременных тренировок и минимальных нагрузок. Не стоит забывать о правилах при каждом виде бега, очень важно их соблюдать, чтобы при тренировке не получить травму и не ухудшить своё здоровье [3].

#### *Литература:*

1. Демьянова, Л. М. Влияние оздоровительного бега на организм человека / Л. М. Демьянова, Г. А. Манукян // Современное образование: актуальные вопросы, достижения и инновации : сб. ст. победителей VIII междунар. науч.-практ. конф. — Пенза, 2017. — С. 116–118.

2. Замчевская Е.С., Кривцов А.С., Н.А. Тулинова: Мотивация студентов к посещению занятий физической культуры в ВУЗе. / Е.С. // Научный журнал "Дискурс".- 2017. - №3(5). - С.33-38.

3. Иванов, В. Д. Бег как средство оздоровления / В. Д. Иванов, М. Ю. Бардина // Физическая культура. Спорт. Туризм. Двигательная рекреация. — 2019. — Т. 4, № 1. — С. 41–47.

4. Крамской С.И. / Проблемы воспитания здоровой личности студента на современном этапе Сборник: Культура физическая и здоровье современной молодёжи Материалы международной научно-методической конференции (на примере БГТУ им. В.Г.Шухова) Культура физическая и здоровье. – Воронеж. – №3 (63).– 2017. – С. 99-115.

5. Крамской С.И., Бондарь Е.А.: Физическая культура студентов в специальном отделении технического вуза. //Белгород: БГТУ им. В.Г. Шухова 2008 - 175 с.

6. Логвинов, В. Г. Виды бега и их влияние на здоровье человека / В. Г. Логвинов // Развитие науки: тенденция, проблемы, перспективы. – М., 2018. – С. 392-396

7. Содержание и направленность курсов повышения квалификации преподавателей физической культуры. / Жован Г.Ф.

проводящих занятия в специальных медицинских группах. / -2015. - № 2. – С. 37-39.

8. Приказ «Межотраслевая программа развития студенческого спорта» – [Электронный ресурс] – URL: <http://minobrнауки.gov.ru>

9. Сайт о беге «Марафонец» Спорт - [Электронный ресурс] - URL: <https://marathonec.ru/kak-nachat-begat/>

10. Сайт БГТУ им. В. Г. Шухова. Спорт - [Электронный ресурс] - URL: <http://www.bstu.ru/about/meeting/sport>

**Ефименко А.В.**

*Харьковский национальный автомобильно-дорожный университет, г. Харьков, Украина,*

**Плугина Т.В.**

*Харьковский национальный автомобильно-дорожный университет, г. Харьков, Украина,*

## **КОМПЬЮТЕРНОЕ МОДЕЛИРОВАНИЕ КАК СРЕДСТВО ВИЗУАЛИЗАЦИИ И РАСЧЕТОВ РАБОЧИХ ПРОЦЕССОВ СТРОИТЕЛЬНЫХ И ДОРОЖНЫХ МАШИН**

Развитие дорожных систем, автоматизированных систем управления строительными и дорожными машинами (СДМ) привело к дальнейшему усложнению разработки и эксплуатации технических устройств, рабочих процессов машин и систем. В этих условиях значение проектирования и теоретического анализа характеристик таких устройств, технологий и систем значительно возросло. Этому способствовал прорыв в совершенствовании вычислительной техники и численных методов, что обусловило появление современных пакетов программного моделирования.

В результате появилась материальная база для формирования и быстрого развития компьютерного моделирования не только в качестве расчетного и теоретического обеспечения на этапе разработки технических устройств, проектирования, но и в выборе и оптимизации их режимов работы, анализе надежности и прогнозировании отказов и аварийных ситуаций, а также в оценке возможностей изменения технических характеристик и модернизации.

Компьютерное моделирование СДМ опирается на методологию, технологию и алгоритмизацию разработки компьютерных моделей с учетом показателей информационной неопределенности, организацию компьютерного эксперимента с

моделью и представлением результатов, на разработку положений интеллектуального моделирования, включающего в себя вопрос диагностики и прогнозирования эволюции систем и компьютерного анализа причинно-следственных связей на микро- и макроуровнях; на отслеживание динамики функционирования основных элементов технических систем, что позволяет принимать оптимальные решения в режиме оперативного управления.

Компьютерное моделирование – это процесс построения модели реального объекта (системы) и проведения вычислительных экспериментов на этой модели с целью изучения системы и представления стратегий ее функционирования с использованием вычислительных и логических алгоритмов, реализованных на ПК.

Сегодня компьютерное моделирование стало неотъемлемой частью общих подходов, характерных для современных информационных технологий.

Практическая реализация возможностей компьютерного моделирования значительно повышает эффективность инженерных разработок, особенно при создании принципиально новых, не имеющих прототипов технологических машин и устройств, материалов и технологий, что сокращает время и средства, затрачиваемые на использование в технике. Отмеченные возможности компьютерного моделирования далеко не исчерпаны, кажутся достаточно перспективными и поэтому заслуживают детального рассмотрения.

На кафедре строительных и дорожных машин Харьковского национального автомобильно-дорожного университета (ХНАДУ) сформировалось новое направление научных исследований - «Компьютерное моделирование СДМ», которое разрабатывается при участии преподавателей, аспирантов и студентов, и преследует цель получения адекватных моделей для решения задач в области дорожного машиностроения. При этом используются такие программные комплексы как: Compass 3D, Solidworks, Autocad, 3DSMax, AutodeskInventor, Pro/Engineer, UniversalMechanism и др.

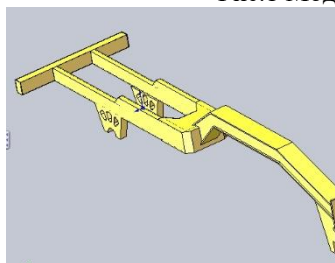
На начальном этапе проектирования возникает задача исследования функциональных свойств создаваемого технического объекта. В этом случае достаточно создать 3D-модель технологической машины с учетом геометрии расположения всех функциональных и конструктивных модулей (Рис. 1).

ПК моделирует коэффициенты запаса мощности, массы машин, созданных из модульных элементов, а также траектории их

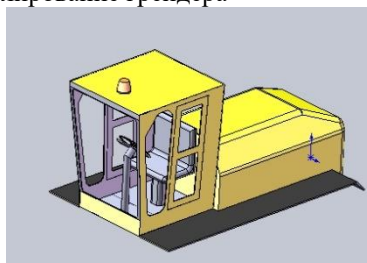
движения в пространстве при выполнении рабочего процесса (рис.2).



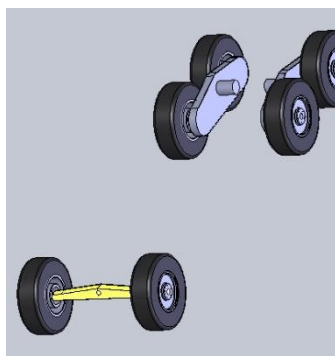
Рис.1 Моделирование грейдера



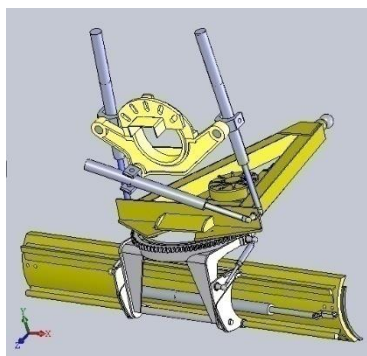
Рама



Кабина



Ходовое оборудование



Рабочее оборудование

Рис 2. Модульные элементы грейдера

На этом этапе исследуется влияние основных конструктивных параметров на технические показатели машины. Моделируются функциональные характеристики, такие как распределение нагрузки на работающее оборудование, максимальная высота подъема рабочего тела, максимальное углубление рабочего тела в

грунт, геометрические параметры проходимости (радиус продольной и поперечной проходимости, углы входа и выхода), смещение положения центра масс во время рабочих операций, перераспределение нормальных реакций на колесах и т.д. (рис. 3). При решении таких задач нет необходимости моделировать геометрию металлической конструкции и способы соединения ее элементов.

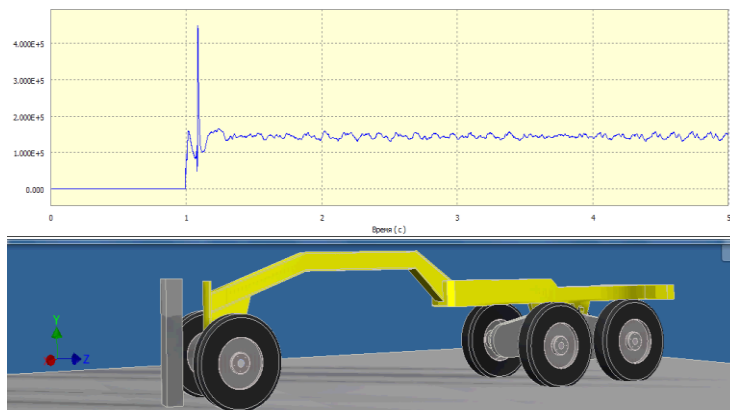


Рис. 3 Моделирование упора машины в непреодолимом препятствии

На следующем этапе моделируются скоростные возможности машины, геометрия ходового оборудования и эластичность подвесок и пневматических колес. Одним из характерных экспериментов на данном этапе является определение поперечной устойчивости машин как в условиях опрокидывания, так и при скольжении. Визуализация этих экспериментов позволяет не только определить критические значения углов поперечного уклона, но и установить характер опрокидывания или скольжения машины по поверхности основания (Рис. 4).

Относительно просто и с высокой адекватностью моделируются динамические нагрузки ходового оборудования при движении по неровностям заданного профиля. Следует отметить, что на виртуальных моделях есть возможность моделировать нагрузку, которая приводит к разрушению металлоконструкций или потере работоспособности машины из-за 100% буксировки движителя, изменения заданной траектории СДМ или его рабочего органа. На этом этапе проводится энергетический и

кинематический анализ многоаферентных механических систем, исследуется влияние конструктивных и технологических факторов, определяющих наиболее благоприятные режимы работы всех механизмов.

Наибольшие трудности представляют моделирование грунтов и дорожно-строительных материалов и характер их воздействия на различные БДМ. Однако применение компьютерных технологий позволяет значительно ускорить проектирование и организацию машинного производства, а также повысить точность определения значений изучаемых параметров в функции физико-механических и реологических свойств грунтов и дорожно-строительных материалов. Моделирование рабочих процессов СДМ позволяет установить траекторию частиц грунта по отношению к рабочим органам грейдеров, скребков, бульдозеров, погрузчиков в зависимости от конструктивных характеристик режущих элементов, а также ковшей, лопастей или дисковых рабочих органов. Перспективными являются направления компьютерных технологий и исследований, выявляющих закономерности физико-механического разрушения грунтов и формирования динамических нагрузок на рабочий орган (РО).

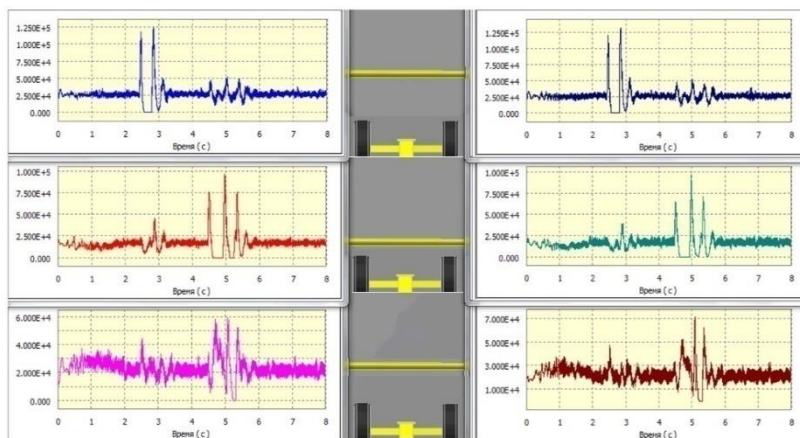


Рис. 4 Определение реакций опор при преодолении препятствия

При наличии заданных режимов нагрузки на РО появляется возможность компьютерного моделирования деформационных

процессов в металлоконструкции и приводах управления. Компьютерное моделирование режимов нагрузки металла позволяет заменить ускоренные стендовые испытания проведением аналогичных виртуальных исследований, которые обеспечивают значительное снижение материальных затрат, значительное ускорение получения результатов и расширение диапазона исследуемых параметров.

### *Литература:*

1. Алямовский А.А. SolidWorks. Компьютерное моделирование в инженерной практике / А.А.Алямовский, А.А.Собачкин, Е.В.Одинцов, А.И.Харитонович, Н.Б.Пономарев. - СПб.: БХВ-Петербург, 2005. - 800 с.
2. Хмара Л.А. Анализ тенденций и перспектив развития подъемно-транспортных, дорожно-строительных и землеройных машин //: Сб. науч. тр. - Днепропетровск. - 1998.-вып.4.- С.5-8.
- 3 Крег Стинчкомб Mechanical Desktop 6: короткий визуальный курс. – Киев: ВВ Вильямс, 2003.
- 4 Кудрявцев Е.М. Mechanical Desktop Power Pack. Основы работы в системе. – М.: ДМК Прес, 2001. – 544с. (серия "Проектирование")

**Гладкова И.А., Жербцов В.А.**

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

### **ТЕХНОЛОГИЯ СТРУКТУРИРОВАННОГО ИНТЕРВЬЮ В ПРОЦЕССЕ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА**

В настоящее время отбору персонала уделяется пристальное внимание, поскольку от качества трудовых ресурсов зависит успешность деятельности организации. Человеческие ресурсы – это фактор прибыли и уровня качества услуг. Вместе с тем, это риски и существенные затраты. Важнейшая задача любой организации – свести такой риск к минимуму. Для этого необходимо осуществлять качественный отбор персонала.

Если в прошлом отдел кадров, прежде всего, решал проблему удовлетворения количественных потребностей организации в персонале. Первостепенная задача HR-специалистов заключалась прежде всего в том, чтобы как можно быстрее скомплектовать необходимый штат. Как следствие, методы отбора были

ориентированы на большое количество кандидатов. При этом организациям было достаточно отсеять явно неподходящих кандидатов.

В современных условиях ситуация другая. Успех зависит уже не столько от количества, сколько от качества персонала. Для успешной работы такие личностные характеристики, как инициативность, готовность принимать на себя ответственность, трудовая мотивация имеют не меньшее значение, чем профессиональные компетенции. Вот здесь и возникают проблемы в процессе отбора персонала, поскольку до конца не ясно, какими методами можно получить надежную и достоверную информацию о кандидате.

В настоящее время применяются различные методы и технологии отбора персонала, позволяющие существенно повысить эффективность и результативность данного HR-процесса. К таким методам относится метод структурированного интервью [1].

Интервью при приеме на работу представляет собой метод отбора персонала в форме обмена информацией между интервьюером и кандидатом, в котором интервьюер выясняет профессиональные знания и умения; мотивацию и ценности кандидата; привлекает, отбирает и удерживает наиболее компетентных работников.

Интервью подразделяют на неструктурированное и структурированное.

В неструктурированном интервью из-за отсутствия четких целей рекрутеры часто ориентируются на автобиографию кандидата. Вначале претенденту на вакансию дают возможность в свободной форме, кратко рассказать о себе, а затем задают уточняющие вопросы об образовании, опыте, выполняемой работе и т.п. Возможно, в какой-то мере это позволяет узнать человека, его мотивы, способности, но вопрос о соответствии требованиям должности остается так и нерешенным.

Структурированное (формализованное) интервью, включает определенный перечень вопросов, позволяющий получить однотипную информацию о кандидатах на вакантную должность.

К отличительным особенностям структурированного интервью относятся следующие:

Во-первых, элементы структурирования содержания интервью, а именно создание профиля требований, применение наиболее подходящих форм вопросов и техник их постановки, а также работа с дополнительной информацией о кандидате.



Во-вторых, для данной технологии характерны элементы структурирования работы менеджера по отбору персонала, в частности, протоколирование ответов кандидатов.

В-третьих, процесс оценивания результатов интервью так же структурирован: применяются оценочные шкалы, ответы сопоставляются с критериями требований [2].

Подготовка к структурированному интервью предполагает разработку профиля требований. Он отражает требования к вакантной должности и их значимость, включает перечень знаний, умений, навыков, а также психологических качеств, которыми должен обладать претендент на вакантную должность.

В начале структурированного интервью менеджер по персоналу устанавливает контакт с кандидатом на вакансию. Он приветствует посетителя, представляется сам и начинает с вопросов о том, как кандидат добрался, как его самочувствие и т.п. Затем информирует кандидата о цели, продолжительности и процедуре интервью. Сообщает ему, что во время собеседования будет регистрировать ответы соискателя, чтобы не упустить важную информацию. После этого кратко представляет кандидату организацию.

На следующей стадии рекрутер задает так называемые ориентировочные вопросы, которые призваны обеспечить общий обзор и восполнить пробелы в формальных данных кандидата. При оценке формальных данных основной целью является получить полный и понятный биографии кандидата, восполнить все недостающие (их еще называют жесткие) факторы. Необходимо выяснить, какие данные отсутствуют или противоречивы.

Затем переходят к основной части интервью, которая включает вопросы по критериям требований, которые заранее подготовлены и изложены в руководстве по проведению интервью. Главная цель на данном этапе заключается в том, чтобы установить соответствие критериям требований. Как правило, это самый долгий и самый важный этап интервью. Чтобы оценить, как кандидат справится с будущими ситуациями, задают вопросы о сравнимых прошлых ситуациях с подобными требованиями. При этом важно соблюдать логическую связку: ситуация, поведение, результат. Если хотя бы одна из этих составляющих отсутствует, информация будет не полной и не прогностичной. Зачем нужно знать, что делал кандидат (поведение), не зная условий, в которых эти действия совершались (ситуация), не говоря уже о последствиях, к которым они привели (результат). Важно, чтобы

каждый вопрос дополняли другие вопросы до тех пор, пока не будет получена вся информация по всем трем элементам.

Информация, которую предоставляет кандидат, должна быть конкретной. В том случае если соискатель говорит неопределенно, необходимо задавать уточняющие вопросы. Вместе с тем, рекомендуется избегать сложных, комплексных вопросов, наводящих и гипотетических вопросов. Последовательность вопросов может быть разной, в зависимости от ситуации, но все критерии требований должны быть рассмотрены. В структурированном интервью обязательным является протоколирование ответов соискателя в бланке оценки кандидата.

На завершающем этапе проверяют насколько ожидания и требования кандидата совпадают с предложением организации. Такое выяснение очень важно для понимания того, смогут ли кандидат и организация «ужиться вместе». На этом этапе кандидат задает вопросы, чтобы выяснить, сможет ли организация удовлетворить его ожидания от работы на данной должности. Так же обсуждаются вопросы, связанные с заключением трудового договора.

Затем переходят к оценке информации и принятию решения по кандидату на вакантную должность. Оценка проводится в соответствии с профилем требований, по единым стандартам. В оценивании и принятии решения должны участвовать все интервьюеры, которые проводили собеседование. Совместное обсуждение позволяет повысить надежность и объективность принимаемого решения.

При проведении оценки для каждого критерия фиксируются несколько полноценных выборок поведения. В результате все высказывания кандидата классифицируются по критериям требований. Затем проводится сравнение выборок поведения с профилем требований. Рекрутер оценивает, насколько фактическое поведение (информация о реальном поведении кандидата) соответствует должному (профилю требований) [3].

При оценивании поведения кандидата более высокие оценки имеет:

- поведение, которое кандидат продемонстрировал совсем недавно (например, на настоящем месте работы). Чем ближе выборка поведения по времени, тем надежнее прогноз будущего поведения;
- поведение, которое продемонстрировал кандидат, работая в аналогичной должности;

- поведение, которое кандидат демонстрировал неоднократно в разных ситуациях, т.е. стабильное во времени;
- поведение в значимой ситуации, при выполнении очень ответственного задания.

Важный параметр, который необходимо учитывать при выборе метода отбора персонала, – количество затрачиваемых ресурсов организации. Самая высокая прогностическая валидность отмечается для метода оценочного центра. Вместе с тем далеко не каждая компания может позволить себе этот дорогостоящий метод отбора. Привлечение экспертов, проведение комплекса методов оценки требует значительных затрат. Тогда как структурированное интервью является доступным и вместе с тем эффективным методом при отборе кандидатов на вакантную должность

#### *Литература:*

1. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации / А.Я. Кибанов. – М.: Инфра-М, 2018. – 695 с.
2. Йеттер, В. Современные методы отбора персонала. Метод структурированного интервью/ В. Йеттер, [Пер. с англ. О.В. Шипилова]. – Харьков: Гуманитарный центр, 2016. – 160 с.
3. Гладкова, И.А. Рекрутмент: учебное пособие / И.А. Гладкова. – Белгород: Изд-во БГТУ, 2017. – 113 с.

**Замчевская Е.С., Манин О.Ю.**

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

### **ПОДГОТОВКА К ТУРНИРУ – ВАЖНЫЙ ФАКТОР ТВОРЧЕСКОГО ШАХМАТИСТА**

**Введение.** Опытные игроки знают, что примерно за двадцать-тридцать дней до начала ответственного соревнования шахматист должен просматривать партии своих будущих соперников. Работа эта совсем немаленькая: анализ партий предстоит всесторонний. Это и дебюты, и игрок в миттелшпиле, и любимые позиции в эндшпиле. Здесь незаменима помощь компьютера и опытного тренера. Основное внимание следует уделить стилю игры и характеру будущих партнёров. Попутно молодой шахматист знакомится с последними новинками теории, набирает материал для решения вопросов о том, на какие дебюты надо опираться в будущих поединках. [6]

**Основная часть.** Важно при подготовке наметить дебютные схемы, которые должны быть «обкатаны» в тренировочных партиях с примерно равными по силе шахматистами. Такие тренировочные поединки широко применяются и молодыми игроками, и самыми известными гроссмейстерами мира. Правда, не все «скептики» считают, что без заданного импульса турнирной ответственности тренировочные встречи мало что дают. И всё же без таких проверок трудно добиться прогресса, обычному молодому игроку.

Надо не забывать о самостоятельной подготовке, чтобы совершенствовать комбинаторное зрение.

Шахматист берёт содержательную партию и разбирает её до позиции, где начинается комбинация. Дальше закрывает книгу и определяет, какие комбинационные мотивы содержит позиция, их тему. Если вы чётко не находите саму комбинацию, то следует «посмотреть» её на доске, и даже такая тренировка тоже полезна и можно постепенно улучшить свою игру. [5]

Главное здесь – повседневная тренировка. Очень полезно также решать специальные упражнения, взятые в шахматных книгах и журналах. Следует регулярно решать и этюды, которые очень сыгранные партии.

Можно даже проводить тренировку и в турнире. После интересной партии очень полезно разобрать её с партнёром. Он расскажет какие комбинационные удары видел, чего опасался. В свою очередь и вы покажете скрытые комбинационные позиции.

Опытные игроки советуют комментировать сыгранные партии, записывая анализ в специальную тетрадь. И поменьше следует восторгаться своей игрой, а главное – побольше критики. Всё это – важные ступени роста, улучшению своего комбинационного зрения. Это повысит мастерство молодого шахматиста и принесёт ему новые как спортивные, так и творческие успехи. [1]

Эта будничная и малозаметная работа вскоре принесёт хорошие результаты, а ваши успехи заметно возрастут.

Вот что писали об этом наши классики. «Решив около ста этюдов на диаграмме, а некоторые были трудные, я понял, что готов к соревнованию» (Лев Полугаевский). «Этюды влияют на развитие эстетического вкуса, комбинационного зрения и счетных способностей шахматиста – практика» (Михаил Ботвинник).

Очень важно для успеха в соревновании позаботиться о самочувствии. «Я сейчас стараюсь играть спокойно, не давая воли своим нервам, а это далеко не так просто добиться, - писал

Ботвинник. – Об этом приходится неоднократно напоминать себе во время партии. Спокойствие далеко не декоративная вещь; у меня голова работает хорошо лишь тогда, когда я спокоен; поэтому во время турнира я специально тренировал в себе эту черту и достигнутыми результатами удовлетворён».

Как добиться перед и во время партии? Это зависит от силы воли характера, условий жизни игрока. А главное – это закалка, ежедневная физическая подготовка, помогающая укреплять нервы. [4]

Надо по возможности бороться с цейтнотами – недостатками времени, полагающегося по регламенту количеству ходов. Как правило, опытным игрокам удаётся умело распределять отводимое им время на разыгрывание трёх стадий шахматной партии. Но иногда бывает так, что даже шахматисты, отличающиеся хорошей быстротой мышления, попадают в цейтнот. У таких мастеров молниеносной игры, как Х.Р. Капабланка, М. Таль, А. Карпов, Г. Каспаров, В. Ананд, М. Карлсен очень редко получали и получают «проколы» из-за недостатка времени. Но регулярно попадали в сумасшедшие цейтноты известные шахматисты Е. Геллер, Д. Бронштейн, С. Решевский, А. Грищук и другие, из-за неуверенности в себе, стремления опровергнуть новинку соперника, желания как можно сильнее углубиться в позицию и т.д. [2]

Бесценным даром игрокам, страдающим «цейтнотной болезнью», стали введенные 25 лет назад новые шахматные часы, изобретением которых был одиннадцатый чемпион мира Р. Фишер. В них с каждым ходом добавляется минута. Это создает психологический эффект в борьбе, особенно в конце партии, когда шахматисту, испытывающему муки цейтнота, добавляется, «временной кислород».

Ещё одна проблема – сохранение сил на всю длинную дистанцию турнира. Для этого следует равномерно распределять силы. Тогда не будет провалов на финише, и в целом соревнование потребует меньшего напряжения сил.

Следует четко соблюдать режим турнирного дня – вовремя ложиться спать; утром после завтрака – часовая прогулка или физкультурные занятия; затем – теоретическая подготовка к конкретной партии.

Специалисты знают: для того, чтобы достичь успеха в турнире нужно иметь несколько качеств: хорошо играть в шахматы, надо много знать о шахматах. А главное – находиться в хорошей

спортивной форме, постоянно заботиться о физическом состоянии. Ведь нагрузка на шахматиста в ответственном турнире выпадает очень большая. [4]

Опыт показывает: следует внимательно следить за соблюдением разумного жизненного ритма, где важное место отводится физкультуре. Чем больше современными становятся шахматы, тем больше энергетических затрат они требуют. Специалисты отмечают, что если игрок не дружит с физкультурой, то уже к 25-ти годам начинается постепенное снижение уровня игры. А те кто поддерживает хорошую физическую форму, способны и после 40 лет поддерживать отличный уровень. Из ведущих гроссмейстеров дружат со спортзалом Веселин Топалов, Вишванатан Ананд, Владимир Крамник, Магнус Карлсен и другие.

Очень полезно тщательно анализировать свои проигранные партии. Внимательный разбор таких поединков поможет молодому шахматисту чётко определить свои ошибки и улучшить игру. Объективность и самокритичность в анализе – лучшие помощники в шахматном совершенствовании.

Молодым игрокам очень полезно играть в официальных состязаниях, где идёт полноправная борьба. Наш опыт показывает, что если всё лето молодой шахматист не играл, то к осени его сила снижается на один-два разряда и требуется до двух месяцев, чтобы восстановить свой уровень. Поэтому желательно постоянно играть в турнирах.

Хорошим методом совершенствования молодого игрока является анализ позиций «вслепую», т.е. без шахматной доски. Например, назвать белые и черные диагонали; перечислить – на какие поля может пойти конь «e5», слон «d3»; решить простые одноходовые задачи. В дальнейшем эти задания надо усложнить, а игрокам – разрядникам играть вслепую с партнёром сначала часть, а потом и всю партию. Опыт показывает, что такая тренировка очень полезна и даёт отличные результаты. [6]

Нельзя забывать о психологической подготовке спортсмена. По мнению Н.А. Салькова соревнования приобрели не только спортивную, но и общественную значимость. Именно в это время выросли тренировочные нагрузки, усилилась конкуренция равных по силам участников. Всё это влияет на психическое состояние спортсменов и нередко приводит к ухудшению результатов на главных соревнованиях, а в отдельных случаях и к срывам [9].

Наиболее часто на результатах спортивной деятельности сказываются стресс-факторы, которые можно разделить на две

основные группы—предсоревновательные и соревновательные.  
Предсоревновательные стресс-факторы:

- 1) предшествующие плохие тренировочные и соревновательные результаты;
- 2) положение фаворита перед соревнованием;
- 3) предыдущие неудачи;
- 4) завышенные требования;
- 5) постоянные мысли о необходимости выполнить поставленную задачу;

6) предшествующие поражения от данного соперника.

Соревновательные стресс-факторы:

- 1) неудачи на старте;
- 2) необъективное судейство;
- 3) отсрочка старта;
- 4) повышенное волнение;
- 5) значительное превосходство соперника;
- 6) неожиданно высокие результаты соперника;
- 7) незнакомый противник;
- 8) плохое физическое самочувствие [4]

**Заключение.** Итак, существует немало методов подготовки к соревнованиям. Главное здесь, как отмечал в своё время второй чемпион мира Эм. Ласкер, обучение шахматам должно быть «воспитанием способности самостоятельно мыслить»

#### *Литература:*

1. Бондаревский И.З. Комбинации в миттельшпиле. -2-е изд. - М, - С.3-80
2. Ботвинник М.М. О моих методах подготовки к соревнованиям. – М., 1987. С. 67-71.
3. Григорьева, И. В. Формирование психологической подготовки спортсменов к соревнованиям / И. В. Григорьева, Е. Г. Волкова, Е. Ю. Кузнецов // Воронеж. науч.-техн. вестн. — 2015. — Т. 4, № 2–2 (12). — С. 27–30.
4. Калашникова, Р. В. Психическая и психологическая подготовка как факторы успешного выступления спортсменов на соревнованиях / Р. В. Калашникова, М. Э. Абдулла // Совершенствование профессиональной и физической подготовки курсантов, слушателей образовательных организаций и сотрудников силовых ведомств : материалы XVIII Междунар. науч.-практ. конф. : в 2 т. — Иркутск, 2016. — С. 249–252.

5. Кобленц А.Н. Уроки шахматной стратегии. – М., 1983. – С. 3-109.
6. Коровянский А.Г., Белогуров В.А., Манин О.Ю. Методика конкретного подхода шахматиста к оценке позиции. /Физическое воспитание и спорт в вузах: сб. статей X Междунар. науч. конф. / Изд-во БГТУ, 2014. – С.172-175.
7. Котов А.А. Как стать гроссмейстером. – М., 1985. – С.166-215.
8. Пожарский В.А. Шахматный учебник. – Ростов-на-Дону, 2004. – С.390-392.
9. Салькова, Н. А. Важность организации психологической подготовки спортсменов к соревнованиям / Н. А. Салькова // Физическая культура. Спорт. Туризм. Двигательная рекреация. — 2018. — Т. 3, № 2. — С. 85–90.
10. Славин И.Л. Стратегия атаки и защиты. / И.Л. Славин. – Архангельск, 2011.- С.150-208.

**Зигангирова М.А.**

*Курский государственный университет, г. Курск, Россия*

## **АНАЛИЗ ПРОФИОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ В ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ШКОЛАХ БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ**

XXI век – век стремительных изменений. По словам Айзека Азимова: «Сейчас — как раз то самое время, когда настоящее прямо на наших глазах превращается в будущее». Абитуриентам, выбирая будущую профессию, рискованно ориентироваться на то, что востребовано сейчас. В связи с такими сиюминутными изменениями очень важно правильно и эффективно организовать профориентационную работу в школах, вузах, на предприятиях<sup>61</sup>.

Выбор профессии - социально важная задача для каждого человека. Это выбор не только того или иного вида трудовой деятельности, но и соответствующего жизненного пути, своего места в жизни общества и образа жизни. Процесс принятия решений и приобретения опыта, касающегося образования и работы является очень важным этапом в жизни человека,

---

<sup>61</sup>Атлас новых профессий. - Режим доступа: <http://atlas100.ru/>



который требует соответствующей поддержки и помощи со стороны.

Школа - это главная сфера деятельности наряду с домом, работой, общественной средой; это основная социальная среда, в которой происходит развитие личности. Главное предназначение школы - обеспечить молодым людям возможность уверенно перейти от юношества к взрослой жизни, от учебы к профессиональной деятельности. Перед всеми выпускниками школ стоит проблема выбора будущей профессии. Для молодых людей, поступивших в профессиональное учебное заведение, проблема выбора профессии окончательно не решена. Часть из них разочаровываются в правильности своего выбора уже на первом году обучения, другие - в начале самостоятельной профессиональной деятельности, третьи - после трех-пяти лет работы по профессии. Формирование готовности к выбору профессии должно осуществляться в школе в ходе целенаправленного воздействия на личность обучающегося. Для правильного выбора профессии важно не только определить способности, мотивы, индивидуальные черты характера, а в первую очередь - профессиональную направленность личности. Этой цели служит система профориентации, которая является неотъемлемой частью учебно-воспитательного процесса в учебных заведениях.

Изучая трактовки понятия «профориентация», которые предложены известными психологами и педагогами: Э.Ф. Зеер<sup>62</sup>, А.Д. Саронов, Т.А. Шишковец<sup>63</sup> и В.С. Мухина можно сказать, что «профориентация» в общем виде представляет собой систему мер по оказанию молодежи личностно-ориентированной помощи в выборе профессии, реализуемой через учебно-воспитательный процесс, а основная цель профориентационной работы - это подготовка обучающихся к обоснованному выбору профессии, удовлетворяющему как личные интересы, так и общественные потребности<sup>64</sup>.

Е.А. Климов к методам профориентации отнес информационно-

---

<sup>62</sup>Зеер, Э.Ф. Профориентология : учеб. пособие для высшей школы / Э.Ф. Зеер, А.М. Павлова, Н.О. Садовникова. – М.:Академический проект, 2006. – 192 с.

<sup>63</sup>Шишковец, Т.А. Справочник социального педагога: 5-11 классы / Т.А. Шишковец. – М. : ВАКО, 2007. – 286 с.

<sup>64</sup>Мухина, В.С. Возрастная психология / В.С. Мухина. – М. : Академия, 2007. – 289 с.

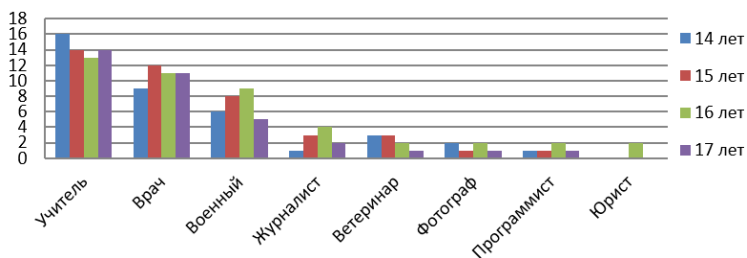
справочные, методы профессиональной диагностики, эмоциональной поддержки, оказания помощи в конкретном выборе и принятии решения<sup>65</sup>.

Система профориентационной работы включает в себя деятельность по следующим направлениям, таким как: профессиональное просвещение, профессиональная консультация, профессиональный отбор (подбор).

Весной 2020 года было проведено эмпирическое исследование среди обучающихся МБОУ СОШ г. Белгорода и Белгородской области. Объем выборки составил 200 обучающихся (14-17 лет, по 50 человек каждой возрастной группы). Целью исследования являлся мониторинг профориентационной работы в школах и разработка программы продвижения профориентационных услуг в Белгородской области.

Так, из диаграммы 1 видно, что наиболее предпочитаемыми профессиями обучающихся, остаются: учитель, врач, военный, журналист. Респондентам необходимо понять, что в профессию они войдут через 5-10 лет (в зависимости от их возраста), а для современного меняющегося мира это огромный срок. В связи с этим специалистам, занимающимся профориентационной работой следует показать обучающимся как в ближайшее время будут трансформироваться профессии согласно каталога, который представлен в Атласе новых профессий 3.0 (см. фрагмент Таблицы 1).

Диаграмма 1. Предпочтения в профессиях



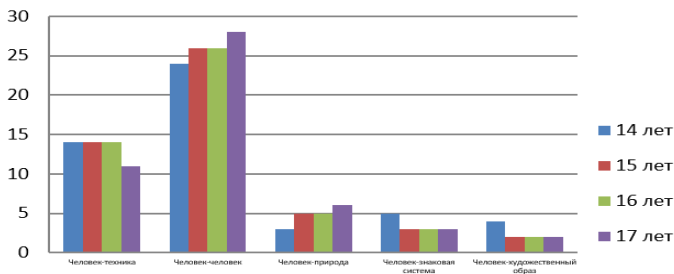
Фрагмент Таблицы 1

<sup>65</sup>Климов, Е.А. Психология профессионального самоопределения / Е.А. Климов. – Ростов-на-Дону : Книжный дом, 2006. – 213 с.

Профессии	Трансформация современных профессий согласно каталога Атласа новых профессий 3.0
Социальный работник	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Эковожатый;</li> <li>- Медиатор социальных конфликтов;</li> <li>- Специалист по организации государственно частных партнерств в социальной сфере;</li> <li>- Модератор платформы персональных благотворительных программ;</li> <li>- Специалист по адаптации мигрантов;</li> <li>- Специалист по краудсорсингу общественных проблем;</li> </ul>

Все предпочитаемые сегодня обучающимися профессии относятся согласно классификации Е.А. Климова к типу профессий «Человек-Человек» (см. *Диаграмма 2*)

*Диаграмма 2. Выбор типа профессий*



Из диаграмм 3-5 видно, что сегодняшние школьники слабо представляют каким навыкам они могли бы научить других и какие умения хотели бы развить, хотя планируют работать с людьми, а среди самого любимого увлечения называют «поиск информации в Интернете». У будущих профессионалов необходимо развивать надпрофессиональные навыки, которые называют навыками XXI века. Безусловно, это задача школы, вузов и ссузов, родителей, и, конечно, специалистов по профориентационной работе.

*Диаграмма 3. Любимые увлечения респондентов*

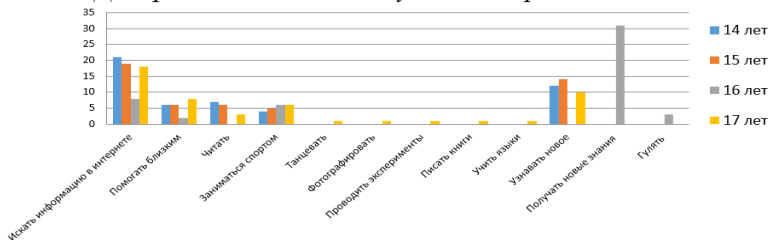


Диаграмма 4. Актуальные навыки, которыми владеют респонденты и готовы научить других

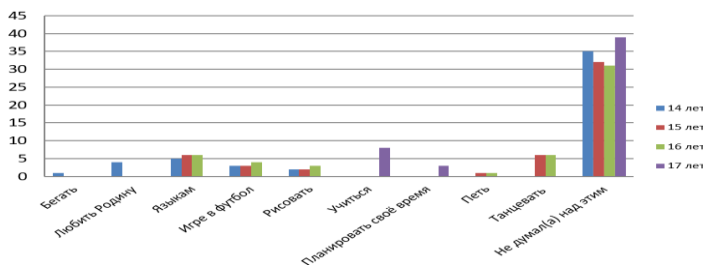
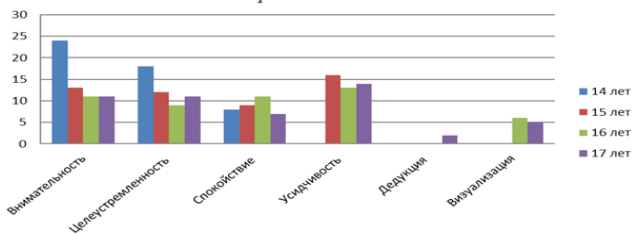


Диаграмма 5. Умение, которое респонденты хотят развивать



Из диаграммы 6 видно, что обучающиеся удовлетворены профориентационной работой школы, вероятно по тому, что основные мероприятия проходят в школе, а не вне ее (см. Диаграмма 7). Диаграмма 8 подтверждает необходимость и актуальность проведения профориентации, т.к. обучающиеся хотели бы узнать о будущей профессии больше информации. Диаграмма 9 показывает, что обучающиеся не могут назвать лучшие профориентационные мероприятия, а в диаграмме 10 среди возможных вариантов получения информации о профессиях лидирует ответ «Конференция», одна из малоэффективных форм профориентации. В связи с этим предлагается использовать наиболее разнообразные и современные формы работы в профориентационном направлении. Существует перечень организаций, предлагающих профориентационные услуги, где среди прочих преобладают крупные предприятия Белгородской области, которые готовы провести экскурсии, тестирования и мастер-классы непосредственно на предприятии и бесплатно. Следует отметить, что такие формы работы особенно важны для региональной политики, так как каждый субъект РФ пытается удержать молодежь дома. Поэтому особенно важно показать будущим молодым кадрам крупные предприятия региона, которые

имеют перспективы и готовы в будущем принять их на работу. Таким образом, обучающиеся видят свои перспективы, вузы региона пополняются студентами, где предлагаются актуальные профессии для конкретной территории, а у организаций, оказывающих профориентационные услуги увеличивается заказ.

Диаграмма 6. Уровень удовлетворенности профориентационной работой в школе

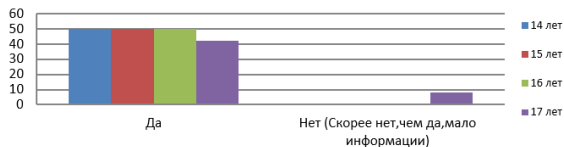


Диаграмма 7. Участие в профориентационной работе вне школы

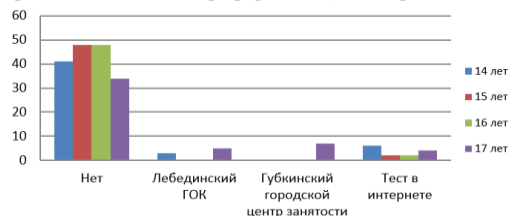


Диаграмма 8. Уровень информированности по привлекаемой профессии

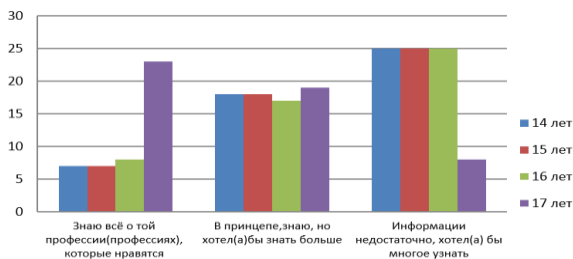


Диаграмма 9. Лучшие профориентационные мероприятия

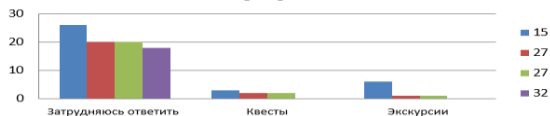
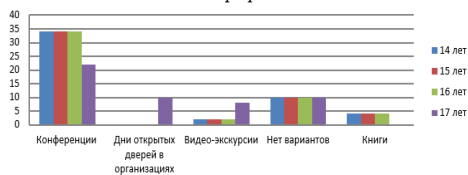


Диаграмма 10. Возможные варианты получения информации о профессиях



Представляется очень важным проработать плотное взаимодействие специалистов Управления по труду и занятости населения Белгородской области, вузов, суззов и крупнейших градообразующих предприятий, что позволит оставлять в регионе будущие молодые кадры. Такое взаимодействие позволит увеличить количество оказываемых профориентационных услуг в Белгородской области. Диаграмма 11 подтверждает данную рекомендацию, так как наиболее эффективным способом получения профессии является обучение в вузе или суззе. Диаграмма 12 показывает, что обучающиеся не задумываются о трудностях трудоустройства и востребованности профессии в будущем, что подтверждает важность сотрудничества с Управлением по труду и занятости населения Белгородской области.

Диаграмма 11. Наиболее эффективные способы получения профессии

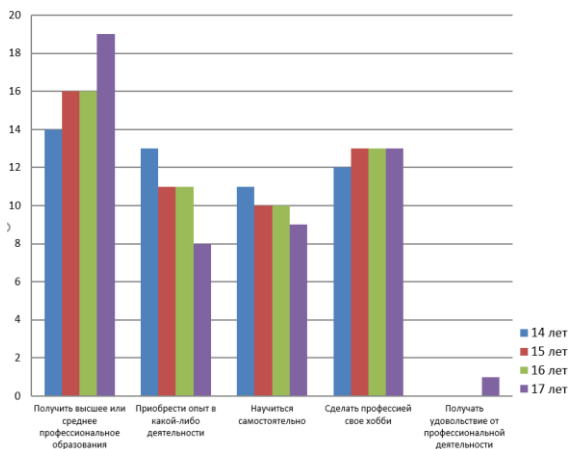
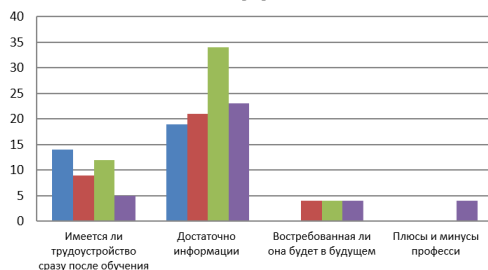


Диаграмма 12. Информация, которая необходима респондентам по интересующей их профессии



Необходимо проработать вопрос рекламы будущих актуальных профессий и, конечно, профориентационных услуг в СМИ с учетом возраста контингента: Viber, WhatsApp, Вконтакте, Instagram, Telegram–каналы.

#### *Литература:*

1. Атлас новых профессий. - Режим доступа: <http://atlas100.ru/>
2. Зеер, Э.Ф. Профориентология : учеб. пособие для высшей школы / Э.Ф. Зеер, А.М. Павлова, Н.О. Садовникова. – М. :Академический проект, 2006. – 192 с.
3. Климов, Е.А. Психология профессионального самоопределения / Е.А. Климов. – Ростов-на-Дону : Книжный дом, 2006. – 213 с.
4. Мухина, В.С. Возрастная психология / В.С. Мухина. – М. : Академия, 2007. – 289 с.
5. Шишковец, Т.А. Справочник социального педагога : 5-11 классы / Т.А. Шишковец. – М. : ВАКО, 2007. – 286 с.

**Гладкова И.А., Зуева А.В.**

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

### **ПРОБЛЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕРСОНАЛА**

В современных условиях все большее внимание руководителей и HR-специалистов привлекает проблема профессионального выгорания персонала. В период пандемии данная проблема, которую долгое время не замечали или отрицали, резко дала о себе знать во многих компаниях. Результаты глобальных опросов, проведенных агентством социологических

исследований Ipsos в апреле 2020, показали, что 78 % работников оценили «удалёнку» негативно [1].

Причины, по которым сотрудники негативно оценивали удалённый формат работы, связаны с возрастанием уровня неопределенности. У многих работников отмечался рост тревожности и неуверенности в завтрашнем дне. Оставалось неясным, удастся ли сохранить работу, собирается ли работодатель возвращаться к привычному формату работы и др.

Исследование, проведённое специалистами Высшей школы экономики, выявило, что за период пандемии более чем у 60 % опрошенных россиян было зафиксировано состояние эмоционального истощения. Из них 35,3 % уже находились в состоянии высокого истощения и ещё 25,6 % испытывали средний уровень эмоционального истощения [2].

Результаты исследований свидетельствуют об увеличении масштаба данной проблемы. Всё больше людей подвергается эмоциональному выгоранию, а ситуация пандемии только обострила данную проблему.

Выгорание персонала имеет выраженные негативные последствия не только для отдельных сотрудников, но и для организации в целом. Оно приводит к снижению индивидуальной эффективности сотрудника, что в конечном итоге снижает производительность труда. Работник, находящийся в состоянии выгорания, допускает большее количество ошибок и увеличивает количество брака, что приводит к снижению качества производимой продукции и оказываемых услуг. Также увеличивается число больничных листов, отгулов и прогулов, ухудшается социально-психологический климат в трудовом коллективе. Возрастает текучесть кадров за счёт увеличения числа увольнений по собственному желанию, что приводит к потере ключевых сотрудников и падению эффективности бизнеса.

Впервые термин «выгорание» был предложен американским психиатром Г. Фрейденбергером в 70-х годах XX века. Исследователь выявил у некоторых сотрудников крупных компаний безразличие к работе, негативное отношение к окружающим, ощущение профессиональной несостоятельности и неудовлетворенности собой. Ученый установил, что подобное состояние не является изначальной чертой их личности, но возникает в процессе трудовой активности при определённых условиях. Также Г. Фрейденберг выявил, что чаще всего подобное состояние развивается у людей, обладающих высоким потенциалом



(High Potential, Hi-Po) и стремящихся преуспеть в достижении целей. К аналогичным выводам пришла карьерный консультант. Резанова Е.: «Если на нелюбимой работе на выгорание уходят годы, на любимой все происходит по ускоренному сценарию» [3]

Одной из причин эмоционального выгорания являются перегрузки на работе. А именно ответственные и вовлеченные сотрудники чаще работают в таком режиме. Сотрудник полностью погружен в работу, переполнен энтузиазмом. Он отвечает «да» на любую просьбу, с легкостью берёт на себя дополнительные обязательства и рад быть востребованным. Он переполнен надеждами и стремится к идеалистическим, порой невыполнимым целям.

Как справедливо отмечает Шварц Т., «когда мы не делаем перерыва на восстановление энергии, включается закон убывающей отдачи» [4]. Постепенно развивается фрустрация. На этой стадии сотрудник ощущает нарастающее нервное напряжение. Он по-прежнему вовлечён и достаточно эффективен, но уже проявляет ранние признаки неудовлетворённости своим положением или отдельными аспектами работы.

На следующей стадии появляется и усиливается тревожное состояние. Обостряются страхи, связанные с работой: например, что её будет много и он не справится, или что руководитель будет недоволен. Испытывая трудности при решении профессиональных задач, сотрудник может начать сомневаться в собственном профессионализме. Уровень стресса на этой стадии растёт. Её продолжительность составляет от 4 до 8 месяцев.

Затем постепенно развивается раннее выгорание. Данная стадия отличается чувством «сопротивления» работе, нежеланием что-либо делать и попыткой уклониться от прямых обязанностей, так или иначе, переложив их на других сотрудников. На этой стадии ухудшается качество жизни сотрудника. Появляются проблемы с коллективом. Прежде дружелюбный и отзывчивый работник может начать вести себя достаточно деструктивно. Его с трудом сдерживаемое раздражение выливается на коллег и клиентов и выражается: в неконтролируемых вспышках гнева, нарушении субординации и профессиональной этики, нежелании следовать нормам и внутренним правилам организации. Проявляется халатное отношение к делу, признаки

прокрастинации, презентеизма и абсентеизма<sup>66</sup>. Сотрудник начинает задумываться об увольнении.

На поздней стадии выгорания сотрудника обостряются имеющиеся хронические заболевания, нередко возникает стойкая бессонница, усталость приобретает перманентную форму. Данная стадия характеризуется крайней степенью нервного истощения. Существенным проблемным моментом является то, что неудовлетворенность работой переносится на все сферы жизни. На фоне дистресса снижается иммунитет: сотрудник начинает часто болеть, выпадая из рабочего процесса. На смену энергичной работе приходят апатия, чувство беспомощности и внутреннее опустошение. Человек может замечать некое подобие улучшения состояния ближе к пятнице, но с начала новой рабочей недели снова скатываться в тревожно-апатические симптомы. Стоит отметить, что, это острое состояние, которое требует вмешательства специалиста – психолога, психотерапевта, а также врачей, занимающихся соматическими проявлениями и лечением сопутствующих заболеваний [5].

Накопленный пессимизм побуждает сотрудника к активному поиску другой работы или даже радикальной смене деятельности. Продолжительность завершающей стадии выгорания составляет от 1 до 3 месяцев и в подавляющем большинстве случаев заканчивается добровольным увольнением сотрудника.

В том случае, если сам сотрудник, руководитель или HR-специалист своевременно не обратят внимания на признаки выгорания, то работник может дойти до крайней стадии с долгосрочными последствиями для здоровья и для его работы в компании

Если своевременно принять меры профилактики, то негативных последствий эмоционального выгорания персонала можно избежать.

Во-первых, необходимо четко регламентировать рабочее время. Так, согласно исследованиям, сотрудники, которые считают,

---

<sup>66</sup>Презентеизм (от англ. present – присутствовать) – феномен поведения сотрудников, когда при плохом самочувствии или болезни они продолжают выходить на работу, но работают менееэффективно, чем обычно

Абсентеизм (от лат. absens, absentis – отсутствующий) – феномен поведения сотрудников, когда работник систематически отсутствует на рабочем месте и уклоняется от исполнения обязанностей любым доступным способом

что обычно им достаточно времени на выполнение их работы в полном объёме на 70% менее подвержены эмоциональному выгоранию. Необходимо следить за тем, чтобы сотрудники регулярно уходили в отпуск. Переработки не должны носить постоянный характер. Именно ответственные и вовлечённые сотрудники без должного тайм-менеджмента «горят» в первую очередь.

Во-вторых, необходимо конкретизировать функционал сотрудников. Он должен быть четким и понятным. Высоким стрессогенным фактором являются «зоны неопределённости», когда сотрудникам приходится брать на себя задачи, не являющиеся их прямыми должностными обязанностями. Чем прозрачнее ожидания компании от сотрудника, тем ниже стресс, связанный с неопределённостью.

#### *Литература:*

4. Отношение людей к удалённой работе в условиях изоляции // Ipsos. 2020.
5. Стресс и выгорание в ситуации пандемии // Факультет социальных наук Высшей школы экономики. 2020.
6. Резанова, Е. Это норм! Книга о поисках себя, кризисах карьеры и самоопределении / Е. Резанова. – М. : Манн, Иванов и Фербер, 2020. – С. 203
7. Шварц, Т. Правила сохранения энергии. Жизнь без гонки и стрессов // HarvardBusinessReview Россия. 2011. 3 мая. URL: <https://hbr-russia.ru/karera/upravlenie-vremenem/a9424>.
8. ВОЗ: «Выгорание на работе стало большой проблемой» // Rubrain.com, 2020. © Source <http://rubrain.com/>

**Зыкова А.А.**

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

## **ФОРМИРОВАНИЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ ВЫПУСКНИКОВ В УСЛОВИЯХ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ МАЛОГО БИЗНЕСА В РОССИИ**

### **1. Бизнес в России.**

Малый бизнес — это компания и ИП (индивидуальный предприниматель) из Единого реестра налоговой с пометкой «Микропредприятие» и «Малое предприятие».

Основной особенностью малого бизнеса является гибкость его участников. В условиях постоянно меняющегося рынка, а, следовательно, и изменения конъюнктуры малому бизнесу необходимо максимально быстро подстраиваться под новые условия с минимальными потерями для себя.

Развитие малого бизнеса в России часто сопровождается рядом трудностей. Сегодня, чтобы официально открыть малый бизнес — получить статус ИП или самозанятой не требуется большого труда. Но это не является главным стимулом для создания. Только задумывающийся и интересующийся начать свой бизнес человек сталкивается с рядом вопросов и проблем.

Основными проблемами развития малого в России по-прежнему является низкая доступность финансовых ресурсов, административные барьеры, несовершенство налогового законодательства, сложности с предоставлением земли и объектов недвижимости, недостаточная информационная поддержка, кадровый дефицит. Кроме того, специфические сложности, характерные для этой сферы, испытывает малый инновационный бизнес. Это в большинстве случаев отсутствие собственной опытно-экспериментальной и исследовательской базы, нехватка высококвалифицированных менеджеров, способных вести инновационные проекты, технологические и специфичные рыночные риски.

Также отвечая на вопрос, почему малый бизнес не хотят открывать, можно сказать следующее. Предпринимательство у нас слабо развито. Молодое поколение, которое в первую очередь должно создавать стартапы, ориентировано на наемную работу. Бизнесмены у нас относятся к не самой уважаемой категории. В целом отношение общества к предпринимательству негативное, соответственно, нет желания рисковать, а кто даже и желает, то из-

за недостатка знания сдерживает свое желание, так как у нас предприниматели разрознены и не желают делиться своим опытом и помогать другим создавать свой бизнес.

Выпускник или молодой специалист изначально имеет небольшой жизненный опыт, настоящее образование не даёт практических навыков жизни, большинство не имеет достаточного капитала для открытия бизнеса.

Из сказанного можно сделать вывод, что любой бизнес — это всегда риск, независимо от благоприятности условий. Человек идёт по пути наименьшего сопротивления и становится обыкновенным наёмным рабочим. Главное препятствие — это сознание предпринимателя. Там находится главный тормоз, который видит во внешних условиях лишь препятствия, а не возможности.

## 2. Проблемы начинающих бизнесменов.

В современном мире молодым людям не просто определиться с деятельностью, которой в дальнейшем им придется заниматься. Еще сложнее решиться заниматься предпринимательской деятельностью. Многие об этом задумываются, но мало тех людей, у кого предпринимательство — цель, которую они хотят реализовать. В то же время, молодежь — это люди, в которых заложен большой потенциал, у них есть стремление к переменам. Чаще всего именно молодые люди творчески подходят к решению тех или иных проблем, они амбициозны и полны энергии.

Привлечение молодых людей к предпринимательской деятельности — это не только увеличение доли малого бизнеса, но ещё и решение проблемы занятости молодёжи. В настоящее время в большинстве стран наблюдается определенный спад развития молодежного предпринимательства. Все меньше и меньше молодых людей открывают собственное дело.

Но даже тогда, когда молодежь решается заниматься предпринимательской деятельностью, преодолевая сомнения и заручившись желанием создать свое дело, ей приходится столкнуться с рядом других проблем. В частности, порой неэффективна работа инфраструктуры поддержки и развития молодежного предпринимательства, слаба информационная поддержка, отсутствует федеральная законодательная база, регулирующая молодежное предпринимательство и механизмы поддержки и развития молодежного предпринимательства.

Надо отметить, что сейчас создаются различные целевые программы для оказания помощи молодёжному предпринимательству на региональном уровне. Но почему же, имея

такие программы, развитие молодежного предпринимательства остается на недостаточно высоком уровне?

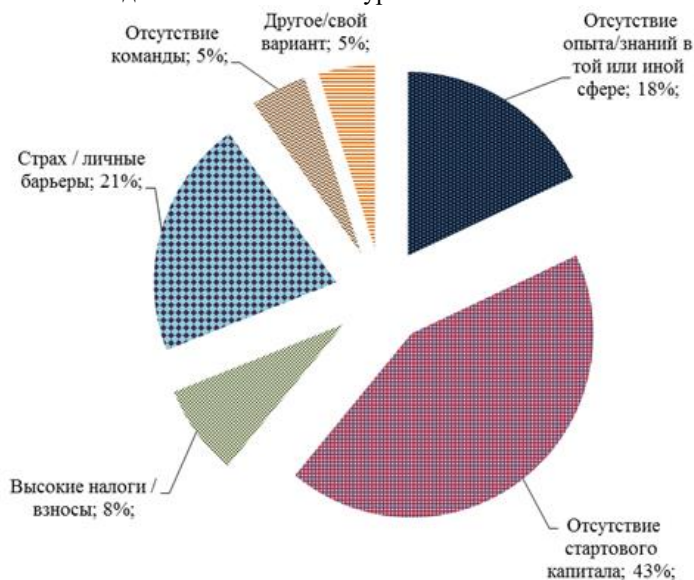


Рис. 1. Распределение причин незаинтересованности молодых людей в предпринимательской деятельности. Опрос проводился среди молодежи Приморского края, возраст 18-30 лет.

Рассмотрим каждый вариант с позиции причинно-следственных связей.

Отсутствие опыта/знаний в той или иной сфере. Часто специальные знания выпускников различных бизнес-школ, академий и экономических вузов не позволяют им открыть даже небольшой киоск. При этом многомиллионные компании создаются людьми, не имеющими бизнес — образования. Это свидетельствует о том, что в бизнесе важны не сами знания, а понимание сути его процессов вкупе с опытом. Но разве можно в каком-то университете научиться опыту или купить книгу, которая точно поможет добиться успеха в бизнесе? Что-то о таком еще никто не слышал.

У такого варианта, как отсутствие стартового капитала, чаще всего есть внешняя причина: большой успех серьезных предпринимателей. За успехом стоит кропотливый каждодневный

труд, который никому не виден. Бизнес со стартовым капиталом — разновидность стереотипного мышления, шоры, шаблон. Люди, желая заработать денег, действуют одинаково, подражают кому-то и (или) ищут бизнес, в области, в которой они разбираются. Отсюда стандартная схема: займи — купи — продай. И отсюда же устоявшийся стереотип: для того чтобы зарабатывать деньги, нужен стартовый капитал. Однако создать свое дело можно без стартового капитала. Если идея получит свое быстрое распространение, серьезный доход не заставит себя ждать. Лучший способ открыть свое дело без денег — начать оказывать какую-то услугу или отыскать интересный, нужный товар с отсрочкой платежа. Найти выгодные источники финансирования сегодня несложно: развитие малого бизнеса во многих странах поддерживается на государственном уровне. Целевые программы в разных областях и краях России предусматривают предоставление грантов на создание малого и среднего бизнеса. Гранты выдаются по итогам рассмотрения заявлений от начинающих предпринимателей и решения комиссии. Во многих субъектах Российской Федерации подобные гранты предоставляются на безвозвратной, безвозмездной основе.

Страх высоких налогов. Налоговое законодательство сегодня во многих странах СНГ разработало довольно гибкие и комфортные системы налогообложения для разных правовых форм ведения бизнеса. С таким страхом можно разобраться — изучить налоговое законодательство до того, как будет выбрана форма собственности. Бесплатные консультации можно получить на сайте местной налоговой инспекции или по территориальному телефону федеральной налоговой службы.

Следующий самый распространенный вариант, которые выбрали респонденты — «Страх/ личные барьеры». Этот вариант самый сложный, так как внешне на страхи человека повлиять очень сложно. Далее рассмотрим самые распространенные страхи. Например, страх провала — эти или подобные им страхи вырастают не на пустом месте. Элементарно не хватает бизнес-знаний, человек не представляет себе весь процесс, не понимает какие ресурсы необходимо использовать, чтобы новая машина бизнеса начала гармонично работать. Но, с таким страхом можно бороться — собрать команду единомышленников, группу поддержки, которые помогут выработать позитивную мотивацию для начала своего дела. Начать получать бизнес-образование, найти

школу, учителя, которому можно доверять и получить совет в любой нужный момент.

Следующий страх — «бизнес — это трудно». Это, скорее, не страх, а неумение поставить цели, собрать команду и грамотно выбрать нужную нишу нового бизнеса. Бизнес — это каждодневный труд, настоящее искусство и серьезное ремесло. Если не учиться ведению своего дела, постоянно не повышать профессиональный уровень, можно быстро попасть в аутсайдеры. Для того чтобы преодолеть этот страх нужно начинать изучать основы предпринимательской деятельности с азав. Сегодня в интернете представлено множество курсов, школ и бизнес-инкубаторов. В каждом городе есть подобные учебные курсы для начинающих предпринимателей.

Страх отсутствия своей ниши — выбор дела по душе, которое бы, с одной стороны, приносило пользу и решало какую-то проблему потенциального клиента, с другой, обеспечивала бы безбедное существование, серьезный краугольный вопрос. Когда у предпринимателя нет идеи, в каком направлении ему развивать свой бизнес — его время пока не пришло. К выбору ниши стоит отнестись со всей серьезностью, поскольку бизнесом придется заниматься большую часть своей жизни, в идеале — всю жизнь. Всегда можно начинать искать идею, для этого нужно отталкиваться от поиска решения каких-то собственных насущных проблем или переводить хобби в бизнес.

Рассмотрим следующий вариант — «Отсутствие команды». Подбор персонала в новую компанию — дело ответственное, поскольку именно от сплоченности и профессионализма команды зависит успех любой компании. Команду лучше всего набирать тогда, когда все бизнес-процессы в компании будут отрегулированы, когда предприниматель сможет иметь четкое видение всех этапов своего дела. Управление людьми требует серьезной подготовки. Пока есть возможность работать одному, лучше команду не набирать. Как только бизнес потребует масштабирования, персонал будет набрать гораздо легче.

Страх возраста — для предпринимательства слишком молод. С этим страхом можно и нужно бороться. Есть пример успеха совсем юных предпринимателей из Европы и США, которые в 10–16 лет заработали свои первые миллионы, найдя гениальные идеи.

Неуверенность, страх не готовности к ответственности. Умение взять на себя ответственность за любой результат своего труда основной показатель зрелости человека. Предпринимателем



может стать только тот, кто принимает на себя серьезные обязательства за качество представленного на рынок продукта, за выстраивание бизнес-процессов в компании, за судьбу всей команды, которую набирает по найму.

### 3. Решение проблемы.

На каждую причину страха открыть собственный бизнес можно найти тот или иной противовес. Для открытия дела, важно заручиться хорошей идеей, группой поддержки и более подробно узнать о возможностях получения необходимой информации.

Для обеспечения развития молодежного предпринимательства как основы малого и среднего предпринимательства в будущем требуется комплексное регулирование, дополнительная поддержка с учетом важности и специфики вопроса, специальная работа по вовлечению молодежи в предпринимательскую деятельность.

Первым делом уже в средней школе должны проводиться уроки по основам жизнедеятельности. Такие темы например как, взаимодействие с обществом, работа с деньгами, понятия культурного поведения, понятия о мире в разных странах, как устроен мир, о работе и прочее.

Далее уже в высших учебных заведениях берутся основные темы – работа, рынок труда; деньги; взаимодействие с обществом, психология. Важно, лекции должны проводиться в формате открытого урока, больше общения, также необходимы задания для самостоятельной работы и анализа.

Студент, учась в колледже/институте, получает не только рабочую специальность, но и имеет представление о том, какую работу выбрать (место работы), как общаться, как распоряжаться деньгами, имеет понятия о своих сильных и слабых сторонах, может и работает над собой.

### *Литература:*

1. Федеральный закон от 24.07.2007 №209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в РФ» (ред. 26.07.2017)// Собрание законодательства Российской Федерации. 2017. № 31 (часть I). Ст. 4756.
2. Романцова, Д. В. Проблемы развития молодежного предпринимательства / Д. В. Романцова, Е. И. Денисевич. — Текст: непосредственный // Молодой ученый. — 2015.
3. Статья Зои Молчановой «Трудности развития малого и среднего бизнеса» - <https://kontur.ru/articles/187>

4. Статья «Как изменился бизнес России в 2020 году» - <https://online-kassa.ru/blog/kak-izmenilsya-biznes-rossii-v-2020-godu/>
5. Статья Евгения Бельского «Статус малого предприятия: что это значит и какие преимущества дает» - <https://secrets.tinkoff.ru/biznes-s-nulya/malyy-biznes/>
6. Статья Глеба О. «проблемные аспекты государственной поддержки малого и среднего предпринимательства проблемные аспекты государственной поддержки малого и среднего предпринимательства» - [https://mgimo.ru/library/publications/problemnye\\_aspekty\\_gos\\_udarstvennoy\\_podderzhki\\_malogo\\_i\\_srednego\\_predprinimatelsva/](https://mgimo.ru/library/publications/problemnye_aspekty_gos_udarstvennoy_podderzhki_malogo_i_srednego_predprinimatelsva/)
7. Статья «Молодежное предпринимательство: проблемы и решения» - <https://www.garant.ru/news/1468805/>

### Сведения об авторах

**Абакумов Роман Григорьевич** - доцент кафедры экспертизы и управления недвижимостью Белгородского государственного технологического университет им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Абакумова Марина Михайловна** - старший преподаватель кафедры русского языка и литературы Белгородского университета кооперации экономики и права (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).

**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).

**Агапова Полина Андреевна** – студент филиала ФГБОУ ВО Белгородского государственного технологического университет им. В.Г. Шухова (г. Новороссийск).

**Анисимова Ольга Николаевна** – преподаватель Колледжа высоких технологий 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).

**Афанаскова Юлия Александровна** - кандидат технических наук, заведующая региональным пунктом института заочного образования Белгородского государственного технологического университета им. В. Г. Шухова (г. Дятьково).

**Алиев Рауф Насрадинович** – студент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Алиева Виктория Геннадьевна** - ведущий менеджер Центра развития карьеры и работы с выпускниками Тюменского государственного университета (г. Тюмень).

**Анджич Джордже** – студент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Агамагомедова Елена Владимировна** – к.э.н., доцент филиала ФГБОУ ВО Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Новороссийск).

**Белов Валерий Константинович** – кандидат педагогических наук, доцент кафедры физического воспитания и спорта Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Балюра Светлана Николаевна** – Заместитель директора по ВР филиала ФГБОУ ВО Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Новороссийск).

**Бевзенко Елена Александровна** – студент филиала ФГБОУ ВО Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Новороссийск).

**Бекназарова Марина Юрьевна** – преподаватель Областного государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Белгородский педагогический колледж» (г. Белгород).

**Берестень Татьяна Михайловна** – ст. преподаватель филиала Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Новороссийск).

**Болотова Наталия Алексеевна** – преподаватель Областного государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Белгородский педагогический колледж» (г. Белгород).

**Бондарь Екатерина Абдуллаевна** – кандидат педагогических наук, доцент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Бондарь Анна Владимировна** – студент филиала МГУ им. М.В. Ломоносова (г. Севастополь).

**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).

**Буряк Юрий Юрьевич** – кандидат исторических наук, доцент кафедры социологии и управления, директор научно-методического центра по профессиональной адаптации и

трудоустройству специалистов Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**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).

**Варданын Григор Рафикович** - старший преподаватель кафедры технологические комплексы, машины и механизмы Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Варданын Лидия Григоровна** – магистрант Белгородского государственного национально исследовательского университета (г. Белгород).

**Вервейко Денис Алексеевич** – студент Белгородского государственного технологического университет им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Воробьева Светлана Викторовна** - преподаватель Областного государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Белгородский педагогический колледж» (г. Белгород).

**Вукчевич Н.** –кандидат социологических наук, аспирант Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Голуб Николай Николаевич** -кандидат философских наук, доцент кафедры управления филиала МГУ им. М.В. Ломоносова (г. Севастополь).

**Голубинская Татьяна Николаевна** – аспирант Белгородского государственного технологического университет им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Глазков Роман Алексеевич** - магистрант Белгородского государственного технологического университет им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Горофатская Юлия Дмитриевна** – магистрант Белгородского государственного технологического университет им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Гавришова Елена Владимировна** - канд. пед. наук, доцент кафедры физического воспитания и спорта Белгородского

государственного технологического университета им. В. Г. Шухова (г. Белгород).

**Ганиева Альбина Казмовна** - к.э.н., доцент кафедры управления персоналом, института экономики и управления ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского» (г. Симферополь).

**Гаручава Максим Юрьевич** - студент Белгородского государственного технологического университет им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Гельман Елена Ивановна** – заместитель директора по УВР Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение гимназия №20, (г. Новороссийск).

**Григорьева Софья Валентиновна** - студент Белгородского государственного технологического университет им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Гудыменко Ксения Юрьевна** - – преподаватель Областного государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Белгородский педагогический колледж» (г. Белгород).

**Гладкова Инна Александровна** - кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университет им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Груздева Наталья Алексеевна** - старший преподаватель Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Дармоедова Мария Викторовна** – магистрант Белгородского государственного технологического университет им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Демура Наталья Анатольевна** – доцент кафедры экономики и организации производства Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Джорджевич Александр** – студент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Дмитриченко Дарья Олеговна** – студент Белгородского государственного технологического университет им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Дорошина Елена Александровна** – студентка филиала Белгородского государственного технологического университет им. В.Г. Шухова (г. Новороссийск).

**Дроздов Владислав Алексеевич** - студент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Дьякова Анастасия Константиновна** - студент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Жеребцов Всеволод Александрович** – студент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Замчевская Елена Станиславовна** - кан. пед. наук, доцент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Зуева Анна Васильевна** – студент Белгородского государственного технологического университет им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Зыкова Альбина Андреевна** - ведущий специалист Государственного автономного учреждения Краснодарского края «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг Краснодарского края» (г. Новороссийск).

**Иванов Дмитрий Викторович** - студент Белгородского государственного технологического университет им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Иванов Василий Николаевич** - студент Белгородского государственного технологического университет им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Ковалева Марина Владимировна** - к.п.н., доцент кафедры физического воспитания и спорта Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Казаченко Севастьян Юрьевич** - студент Белгородского государственного технологического университет им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Коруковец Александра Петровна** – преподаватель кафедры физического воспитания и спорта 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).

**Колмогоров Дмитрий Олегович** – студент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Ковалёва Елена Анатольевна** – воспитатель Муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад №71 «Почемучка» Староскольского городского округа (г. Старый Оскол).

**Козлитина Алина Владимировна** - студент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Кравцов Виктор Васильевич** - отличник физической культуры и спорта РФ, старший преподаватель кафедры физического воспитания и спорта Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Картыгин Александр Васильевич** – старший преподаватель филиала ФГБОУ ВО Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Новороссийск).

**Крамской Сергей Иванович** - кандидат социологических наук, профессор, заведующий кафедрой физического воспитания и спорта Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Курбатова Софья Андреевна** – студент Белгородского государственного технологического университет 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).

**Коровянский Александр Григорьевич** - тренер высшей категории, старший преподаватель кафедры физического воспитания и спорта Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Котова Ирина Евгеньевна** –методист Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования «Одаренность» (г. Старый Оскол).

**Куроптева Анастасия Сергеевна** – студент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Кутергин Николай Борисович** - к.п.н., профессор кафедры физического воспитания и спорта Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Кириенко Светлана Васильевна** - ассистент кафедры русского языка, профессионально-речевой и межкультурной коммуникации



подготовительного факультета института межкультурной коммуникации и международных отношений Белгородского государственного национально исследовательского университета (г.Белгород).

**Киреев Виталий Михайлович** - к.т.н., доцент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Лазуткина Анастасия Олеговна** – студент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Леонова Надежда Александровна** – студент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Ломакина Светлана Александровна** - кандидат филологических наук, доцент кафедры литературоведения и журналистики ФГБОУ ВО «Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина» (г. Елец).

**Лукьянова Елизавета Вадимовна** – студент 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).

**Мальков Александр Петрович** – старший преподаватель кафедры физического воспитания и спорта, Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Манин Олег Юрьевич** - старший преподаватель кафедры физического воспитания и спорта, Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Масловская Алла Николаевна** -кандидат технических наук, доцент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Матлашова Анастасия Сергеевна** - магистрант кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университет им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Мостовиук Михаил Анатольевич** - кандидат юридических наук, эксперт ПИР-центра (г. Москва).

**Мирошников Данила Александрович** - студент Белгородского государственного технологического университет им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Миськив Ольга Юрьевна** - преподаватель информатики КВТ, социальный педагог Белгородского государственного технологического университет им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Миськив Андрей Михайлович** - преподаватель МБОУ СОШ №13 (г. Белгород).

**Мироненко Ирина Викторовна** - педагог-организатор Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования «Одаренность» (г. Старый Оскол).

**Милькович Милян** - студент Белгородского государственного технологического университет им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Мещерякова Наталья Александровна** - студент Белгородского государственного технологического университет им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Нашутинская Дарья Николаевна** - студент филиала ФГБОУ ВО Белгородского государственного технологического университет им. В.Г. Шухова (г. Новороссийск).

**Нерубенко Ксения Александровна** - студент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Нерубенко Даниил Романович** – студент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Никифорова Тамара Ивановна** - канд. экон. наук, доцент Новосибирского государственного архитектурно-строительного университета (Сибстрин) г. Новосибирск.

**Новикова Дарья Сергеевна** – студент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Новопавловская Елена Евгеньевна** - кандидат юридических наук, профессор кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Некрасов Вячеслав Алексеевич** - учитель биологии МБОУ «Нагорьевская СОШ» (с. Нагорье).

**Пашутин Евгений Алексеевич** – студент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Парасина Нестор Сергеевич** – студент филиала ФГБОУ ВО Белгородского государственного технологического университет им. В.Г. Шухова (г. Новороссийск).

**Полякова Татьяна Анатольевна** - кандидат филологических наук, доцент кафедры литературоведения и журналистики, начальник отдела организации практик и содействия трудоустройству ФГБОУ ВО «Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина» (г. Елец).

**Потехина Елена Витальевна** - доктор экономических наук, доцент, профессор факультета информационных технологий Российского государственного социального университета.

**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).

**Пилипенко Евгения Александровна** - психолог Центра социальной, психологической и правовой поддержки студентов Белгородского государственного аграрного университета им. В.Я. Горина (г. Белгород).

**Пигорева Анна Александровна** – аспирант кафедры стратегического управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Пахомов Владислав Андреевич** – студент кафедры информационных технологий, института энергетики информационных технологий и управляющих систем Белгородского государственного технологического университет им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Пашкова Людмила Андреевна** - старший преподаватель Белгородского государственного технологического университет им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Плохотникова Жанна Викторовна** – методист Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования «Одаренность» (г. Старый Оскол).

**Пчелинов-Образумов Александр Александрович** - кандидат исторических наук, главный специалист отдела использования архивных документов Областного государственного казённого учреждения «Государственный архив Белгородской области» (ОГКУ «ГАБО») (г. Шебекино).

**Плёхова Ольга Геннадьевна**- магистр истории, учитель истории Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения

«Средняя общеобразовательная Городищенская школа с углубленным изучением отдельных предметов» (с. Городище).

**Пучка Олег Владимирович** - д.т.н., профессор, заведующий кафедрой стандартизации и управления качеством Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова(г.Белгород).

**Пучка Евгений Олегович** - студент кафедры стандартизации и управления качеством Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Рябко Владислав Владимирович**- студент кафедры информационных технологии Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Ряпухина Виктория Николаевна** - кандидат экономических наук, доцент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Родионова Татьяна Александровна** - кандидат педагогических наук, доцент, бьютер Ресурсно информационно – методического центра (г. Вольск).

**Рядинская Людмила Васильевна** - ст. преподаватель кафедры информатики, естественнонаучных дисциплин и методик преподавания факультета математики и естественнонаучного образования педагогического института Белгородского государственного национально исследовательского университета (г. Белгород).

**Ризванова Диана Дамировна** – магистрант Белгородского государственного национально исследовательского университета (г. Белгород).

**Русанов Андрей Владимирович** –студент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Стручаева Тамара Михайловна** - кандидат педагогических наук, доцент кафедры профессионального обучения и социально-педагогических дисциплин ФГБОУ ВО «Белгородского государственного аграрного университета имени В.Я. Горина» (г. Белгород).

**Стойисавлевич Давид** – студент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Сатлер Ольга Николаевна** - кандидат технических наук, доцент кафедры информатики, естественнонаучных дисциплин и методик преподавания факультета математики и естественнонаучного образования педагогического института Белгородского

государственного национально исследовательского университета (г. Белгород).

**Сопина Дана Сергеевна** – преподаватель кафедры физического воспитания и спорта Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Старчик Юлия Юрьевна** - к.т.н., доцент кафедры технических дисциплин филиала Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Новороссийск).

**Сазонова Ирина Константиновна** – студент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Свеженцева Ирина Борисовна** - канд. пед. наук, доцент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г.Шухова (г. Белгород).

**Светличная Татьяна Сергеевна** - зав. кафедрой естественно-научного цикла Коммунального государственного учреждения «Школа-лицей №34» (г. Усть-Каменогорск).

**Сегедина Ольга Альбертовна** - старший преподаватель Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Седашов Олег Анатольевич** - руководитель физического воспитания Белгородского политехнического колледжа (г. Белгород).

**Севрюков Борис Олегович** - студент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Солодилова Наталья Дмитриевна** – старший преподаватель филиала Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Новороссийск).

**Сорока Анастасия Владимировна** – студент факультета романо-германской филологии Кубанского государственного университета (г. Краснодар).

**Сидорова Алла Сергеевна** – студент филиала Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Новороссийск).

**Сырых Алина Александровна** – студент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Тулинова Надежда Алексеевна** - старший преподаватель кафедры физического воспитания и спорта, института технологического

оборудования и машиностроения Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Томаровщенко Оксана Николаевна** - к.т.н., доцент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Ушакова Диана Алексеевна** – студент Новосибирского государственного архитектурно-строительного университета (Сибстрин) г. Новосибирск.

**Фалько Анжелика Игоревна** - аспирант кафедры стратегического управления 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).

**Фиронова Раиса Павловна** - старший преподаватель Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Хаметова Регина Исамудиновна**–старший преподаватель кафедры физического воспитания и спорта Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Харченко Лев Константинович** - студент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Хализова Анна Николаевна** - кандидат фил. наук, преподаватель Университета имени Гёте (г. Франкфурт)

**Хорошун Нарине Агасиевна** - канд. соц. наук., доцент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Цуканова Нина Евгеньевна** –документовед филиала ФГБОУ ВО Белгородского государственного технологического университет им. В.Г. Шухова (г. Новороссийск).

**Цыганова Александра Владимировна** – магистр ФГОУ ВО Тверского государственного университета (г. Тверь).

**Чербачи Юлия Владимировна** - к.т.н., доцент кафедры технических дисциплин филиала Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Новороссийск).

**Чернова Светлана Борисовна** - старший преподаватель Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Чуканова Елена Константиновна** - старший преподаватель кафедры физического воспитания, факультета физической культуры Белгородского государственного национально исследовательского университета (г. Белгород).

**Шамаева Ольга Петровна** – кандидат социологических наук, профессор кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Шамаева Наталья Валерьевна** – ведущий документовед научно-методического центра профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Шатков Михаил Дмитриевич** – магистрант Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Шепляков Александр Сергеевич** - старший преподаватель кафедры физического воспитания и спорта Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Шумилов Антон Юрьевич** - старший преподаватель кафедры физического воспитания и спорта, Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Шкодаревич Марина Сергеевна** - преподаватель сельской школы МБОУ Маломаяченской СОШ (с. Малые Маячки).

**Юсупова Светлана Сергеевна** - ст. преподаватель филиала Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Новороссийск).

**Юрьева Виктория Федоровна** - студент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**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», «Профорентатор» и др.)</p>
<p>✓ участие в тренингах личностного роста, направленных на повышение профессиональной и личностной эффективности (тайм-менеджмент, развитие лидерских качеств, коммуникативной компетентности, влияния и противодействию влиянию и др.).</p>
<p>✓ получение дополнительных квалификаций и профессиональной переподготовки в соответствии с индивидуальными карьерными и профессиональными целями;</p>
<p>✓ обучение по программе факультативного курса «Управление карьерным ростом», который направлен на формирование навыков успешного трудоустройства и карьерного развития.</p>
<p>✓ участие во встречах Ассоциации выпускников БГТУ им. В.Г. Шухова</p>

**Наши контакты:**

Россия, 308012, г. Белгород, ул. Костюкова 46

БГТУ им. В. Г. Шухова, ГУК 233.

Тел./факс: (4722) 30-99-64

E-mail: pats@intbel.ru



Белгородский государственный  
технологический университет  
им. В. Г. Шухова

Центр дополнительного профессионального образования  
и инновационных технологий

предлагает руководящим работникам и специалистам повысить  
профессиональный уровень по широкому спектру программ  
профессиональной переподготовки и повышения квалификации.

### Программы профессиональной переподготовки:

- |   |   |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Управление персоналом;</li> <li>- Менеджмент в образовании;</li> <li>- Менеджмент в области природопользования и охраны окружающей среды;</li> <li>- Информационные технологии;</li> <li>- Управление в технических системах;</li> <li>- Мехатроника и робототехника;</li> <li>- Автоматизация технологических процессов и производств;</li> <li>- Информационные системы в управлении персоналом;</li> <li>- Инженерная защита окружающей среды;</li> <li>- Защита окружающей среды;</li> <li>- Безопасность жизнедеятельности;</li> <li>- Автомобильные дороги и аэродромы;</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Электрохозяйство учреждений и предприятий, эксплуатация электроустановок;</li> <li>- Эксплуатация электрохозяйства;</li> <li>- Электроснабжение;</li> <li>- Энергообеспечение предприятий;</li> <li>- Подъемно-транспортные, строительные, дорожные машины и оборудование;</li> <li>- Техническое обслуживание и ремонт автотранспортных средств и подъемного оборудования;</li> <li>- Промышленное и гражданское строительство;</li> <li>- Теплогазоснабжение и вентиляция;</li> <li>- Механизация и автоматизация строительства;</li> <li>- Экономика и управление на предприятии;</li> <li>- Финансы и кредит.</li> </ul> |
|---|---|

### Программы повышения квалификации:

- |  |  |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Компьютерные технологии в проектировании и рекламе;</li> <li>- Бухгалтерский учет с использованием информационных технологий;</li> <li>- Управление финансово-хозяйственной деятельностью;</li> <li>- Менеджмент в различных сферах деятельности;</li> <li>- Открытое образование: технология, организация, проблемы;</li> <li>- Управление в технических системах;</li> <li>- Мехатроника и робототехника;</li> <li>- Автоматизация технологических процессов и производств;</li> <li>- Новые современные технологии в строительстве и производстве строительных материалов;</li> <li>- Ценообразование и сметное нормирование в строительстве;</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Основы предпринимательства;</li> <li>- Налогообложение, налоговый учет;</li> <li>- Энергоаудит и повышение эффективности энергосбережения;</li> <li>- Повышение эффективности энергосбережения, оборудование и приборы учета электрической энергии;</li> <li>- Энергосбережение в многоквартирных домах;</li> <li>- Управление энергосбережением, инструменты повышения энергоэффективности;</li> <li>- Эксплуатация, техническое обслуживание и ремонт зданий жилого и нежилого фонда;</li> <li>- Техническая эксплуатация объектов недвижимости;</li> <li>- Управление жилой недвижимостью;</li> <li>- Профессиональное управление многоквартирными домами и другие.</li> </ul> |
|--|--|

Телефоны: (4722) 55-21-21; 54-98-57; 30-99-94.

Сайт: <http://cdpo.bstu.ru/>

**БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ им. В.Г.ШУХОВА  
ИНСТИТУТ ЗАОЧНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**



*В БГТУ им.В.Г.Шухова ведется подготовка по программам  
высшего образования заочной формы обучения.*



*Приглашаем всех желающих на заочное обучение  
по следующим направлениям и специальностям:*

шифр направления подготовки (специальности)	количество профилей (специализаций)	
	заочная форма	заочная форма с прим. ДОТ
<b>Бакалавриат:</b>		
08.03.01 - Строительство	8	7
09.03.02 - Информационные системы и технологии	1	нет
13.03.01 - Теплоэнергетика и теплотехника	2	2
13.03.02 - Электроэнергетика и электротехника	1	1
15.03.01 - Машиностроение	1	нет
15.03.02 - Технологические машины и оборудование	2	1
15.03.05 - Конструкторско-технологическое обеспечение машиностроительных производств	1	1
18.03.01 - Химическая технология	2	2
18.03.02 - Энерго- и ресурсосберегающие процессы в химической технологии, нефтехимии и биотехнологии	1	1
20.03.01 - Техносферная безопасность	нет	2
20.03.02 - Природообустройство и водопользование	нет	1
21.03.02 - Землеустройство и кадастры	1	1
23.03.01 - Технология транспортных процессов	1	1
23.03.02 - Наземные транспортно-технологические комплексы	1	2
23.03.03 - Эксплуатация транспортно-технологических машин и комплексов	2	1
27.03.01 - Стандартизация и метрология	нет	1
27.03.02 - Управление качеством	нет	1
38.03.01 - Экономика	3	4
38.03.02 - Менеджмент	2	2
38.03.03 - Управление персоналом	1	1
38.03.05 - Бизнес - информатика	1	нет
<b>Специалитет:</b>		
20.05.01 - Пожарная безопасность	1	нет
21.05.04 - Горное дело	1	1
23.05.01 - Наземные транспортно-технологические средства	1	2
23.05.06 - Строительство железных дорог	1	1
38.05.01 - Экономическая безопасность	1	нет

**Наш адрес:** 308012 Россия, г. Белгород, ул. Костюкова, 46; БГТУ им. В.Г. Шухова, учебный корпус №5 (бизнес-инкубатор), комн. 203, 204, 205, 208, 209, 210.

**Телефоны:** Директор ИЗО - (4722) 54-39-62

Зам. директора по направлениям деятельности - (4722) 23-05-08

Директорат ИЗО - (4722) 30-99-04, 30-99-03

Приемная комиссия: тел. (4722) 55-41-03



**БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ИМ. В.Г. ШУХОВА**

**ДОРОГИЕ ДРУЗЬЯ!**

*Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова – крупнейший специализированный университет России и Европы. Такого уникального спектра профессиональных предложений не найти ни в одном вузе региона. Придя к нам, вы сразу же становитесь частью большой и дружной семьи.*

**Ждем вас в нашем университете.**

**Обучение в БГТУ-это верный шаг к получению специальности, востребованной временем.**

Ректор, д.э.н., проф. С.Н. Глаголев

**ПЕРЕЧЕНЬ НАПРАВЛЕНИЙ, (СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ И  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ В 2018 г.**

**ОЧНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ**

**1. ХИМИКО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ (ХТИ)**

тел.: (4722) 55-37-61

**Бакалавриат**

**18.03.01– Химическая технология:**

- Химическая технология стекла и керамики
- Химическая технология вяжущих материалов
- Технология и переработка полимеров

**18.03.02– Энерго- и ресурсосберегающие процессы в химической технологии, нефтехимии и биотехнологии:**

- Рациональное использование материальных и энергетических ресурсов

**19.03.01 - Биотехнология**

**20.03.01 – Техносферная безопасность:**

- Безопасность технологических процессов и производств

- Защита в чрезвычайных ситуациях
  - Инженерная защита окружающей среды
  - Радиационная и электромагнитная безопасность
- 20.03.02 – Природообустройство и водопользование:**

- Природообустройство

**28.03.02 – Наноинженерия:**

- Безопасность систем и технологий наноинженерии

**29.03.04– Технология художественной обработки материалов**

**Специалитет**

**18.05.02 - Химическая технология материалов современной энергетики**

**20.05.01 - Пожарная безопасность**

2. **ИНЖЕНЕРНО-СТРОИТЕЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ (ИСИ)**

тел.: (4722) 55-88-03

**Бакалавриат**

**08.03.01– Строительство:**

- Промышленное и гражданское строительство
- Проектирование зданий
- Техническая эксплуатация объектов ЖКХ и городской инфраструктуры
- Экспертиза и управление недвижимостью
- Теплогазоснабжение, вентиляция, водоснабжение и водоотведение зданий, сооружений, населенных пунктов
- Производство и применение строительных материалов, изделий и конструкций
- Городское строительство и хозяйство

**22.03.01 – Материаловедение и технология материалов**

**35.03.02 - Технология лесозаготовительных и**

**деревоперерабатывающих**

**производств**

**Специалитет**

**08.05.01– Строительство уникальных зданий и сооружений:**

- Строительство высотных и большепролетных зданий и сооружений

**Очно-заочная форма:**

**08.03.01– Строительство:**

- Промышленное и гражданское строительство

3. **АРХИТЕКТУРНЫЙ ИНСТИТУТ (АИ)**

тел.: (4722) 30-99-18

**Бакалавриат**

**07.03.01– Архитектура**

**07.03.03– Дизайн архитектурной среды**

**07.03.04– Градостроительство**

**21.03.02 – Землеустройство и кадастры**

**Специалитет**

**21.05.01– Прикладная геодезия:**

- Геодезическое обеспечение строительного надзора и экспертиз

**4. ИНСТИТУТ ЭНЕРГЕТИКИ, ИНФОРМАЦИОННЫХ**

**ТЕХНОЛОГИЙ И УПРАВЛЯЮЩИХ СИСТЕМ**

**(ИЭИТУС)**

тел.: (4722) 55-35-37, (4722) 54-50-43

**Бакалавриат**

**09.03.01 – Информатика и вычислительная техника**

**09.03.02 – Информационные системы и технологии**

**09.03.03 – Прикладная информатика**

**09.03.04– Программная инженерия**

**13.03.01– Теплоэнергетика и теплотехника:**

- Энергетика теплотехнологий

- Энергообеспечение предприятий

**13.03.02– Электроэнергетика и электротехника:**

- Электроснабжение

- Электропривод и автоматика

**15.03.04– Автоматизация технологических процессов и производств**

**15.03.06– Мехатроника и робототехника**

**27.03.01– Стандартизация и метрология**

**27.03.02– Управление качеством**

**27.03.04 – Управление в технических системах**

**Специалитет**

**10.05.03– Информационная безопасность автоматизированных систем**

**Очно-заочная форма:**

**13.03.02– Электроэнергетика и электротехника:**

- Электроснабжение

**5. ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА**

**(ИЭМ)**

тел.: (4722) 54-97-09

**Бакалавриат**

**38.03.01 – Экономика:**

- Экономика предприятий и организаций

- Финансы и кредит

- Бухгалтерский учет, анализ и аудит
- Мировая экономика
- 38.03.02 – Менеджмент:**
  - Стратегический менеджмент
  - Маркетинг
  - Логистика
- 38.03.03 – Управление персоналом:**
  - Управление персоналом организации
- 38.03.05 – Бизнес-информатика**
  - Технологическое предпринимательство
- 38.03.10 – Жилищное хозяйство и коммунальная инфраструктура**
  - Управление жилищным фондом и многоквартирными домами
- 41.03.06 -Публичная политика и социальные науки**  
**Специалитет**
- 38.05.01 – Экономическая безопасность**
  - Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности

**5. ИНСТИТУТ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО  
ОБОРУДОВАНИЯ И  
МАШИНОСТРОЕНИЯ  
(ИТОиМ)**

тел.: (4722) 55-44-22

**Бакалавриат**

- 15.03.01– Машиностроение**
  - Технологии, оборудование и автоматизация машиностроительных производств
- 15.03.02– Технологические машины и оборудование:**
  - Компьютерные технологии в проектировании оборудования предприятий строительных материалов
  - Технологические машины и комплексы предприятий строительных материалов
  - Машины и аппараты пищевых производств
  - Механизация и автоматизация строительства
- 15.03.05– Конструкторско-технологическое обеспечение машиностроительных производств:**
  - Технология машиностроения
  - Технологическая мехатроника и робототехника
  - Системы компьютерно-технологической подготовки и управления машиностроительными производствами

**54.03.02– Декоративно-прикладное искусство и народные промыслы:**

- Арт-дизайн
- Художественная обработка металла
- Художественная обработка камня

**Специалитет****15.05.01– Проектирование технологических машин и комплексов:**

- Проектирование технологических машин и комплексов предприятий строительной индустрии
- Проектирование технологических комплексов механосборочных производств

**21.05.04– Горное дело:**

- Горные машины

**7. ТРАНСПОРТНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ****(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  
XIII Международной  
научно-практической конференции

(Белгород, 19 ноября 2021 г.)

Часть 1

За достоверность изложенного материала ответственность  
несут авторы. Их взгляды могут не совпадать с позицией  
редакционной коллегии сборника.

Подписано в печать 20.12.21. Формат 60x84/16. Усл. печ. л. 20,92  
Уч.-изд. л. 22,5. Тираж 80 экз. Заказ.

Отпечатано в Белгородском государственном технологическом  
университете им. В.Г. Шухова  
308012, г. Белгород, ул. Костюкова, 46.