

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 3

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. 3 / под ред. С.А. Михайличенко, Ю.Ю. Буряка. Белгород: Изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова, 2021. 406 с.

ISBN 978-5-361-00954-1 (ч.3)
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 978-5-361-00954-1 (ч.3)
ISBN 978-5-361-00933-6

© Белгородский государственный
технологический университет
(БГТУ) им. В.Г. Шухова, 2021

Содержание

Предисловие	7
Астахов Ю.В., Елманов В.И. Подготовка резерва руководителей организации	12
Астахов Ю.В., Михайлова М.С. Методы и формы обучения персонала как технологии управления карьерой	15
Астахов Ю.В., Сороколетова Ю.К. Основные цели и задачи планирования человеческих ресурсов организации	20
Астахов Ю.В., Козина А.И. Кадровая политика предприятия	25
Астахов Ю.В., Овчарова М. Корпоративная культура как фактор эффективного кадрового менеджмента	30
Алиева В.Г. Цифровая карьерная среда как один из инструментов повышения эффективности работы центров карьеры	39
Ванькова Т.Е., Горбун Ю.В. Применение системы тестирования студентов для определения уровня формирования графической культуры: определение уровня развития пространственного мышления будущих инженеров (создание тестов)	44
Дьякова А.К. Дистанционное обучение в системе дополнительного профессионального образования студентов	59
Киреев В.М., Глазков Р.А. Термоциклические факторы как причина появления коррозионного растрескивания под напряжением на магистральных газопроводах	63
Киреев В.М., Глазков Р.А. Актуальность изучения вопроса коррозионноизноса газопроводного оборудования	68
Киреев В.М., Глазков Р.А. Анализ и оценка технического состояния газовых трубопроводов в аспекте коррозионного износа	73
Киреев В.М., Глазков Р.А. Способы и методы защиты газовой трубопровода от коррозионного износа	78
Киреев В.М., Глазков Р.А. Актуальные проблемы коррозионного износа при проектировании и эксплуатации газопроводов	82

Коруковец А. П., Юрьева В.Ф. Значение преподавателей физической культуры и спорта в профилактике заболеваний сердечно-сосудистой системы у студентов посредством регулярных физических нагрузок	87
Клокова Е.А., Русанов А.В. Востребованность выпускников и их трудоустройство	92
Картыгин А.В., Свидов А.Б. Размышления о понятии (термине) «Модернизация»	98
Клокова Е.А., Севрюков Б.О. Современные подходы, принципы организации профориентационной работы	102
Клокова Е.А., Сопина Д.С., Силкова Е.В. Легкая атлетика как неотъемлемая часть физического воспитания	110
Кузнецова С.В. Некоторые аспекты традиционного и дистанционного обучения графическим дисциплинам в вузе	113
Ковалева М.В. Особенности организации самостоятельных занятий физической культурой	117
Пчелинов-Образумов А.А., Плёхова О.Г. Старый Оскол и Старооскольский район накануне великой отечественной войны 1941-1945 гг. (по материалам военно-экономической справки)	122
Родионова Т.А. Здоровьесберегающие технологии в системе подготовки кадров	130
Рядинская Л.В., Сатлер О.Н., Кириенко С.В. Место и назначение языка программирования python в различных сферах деятельности	135
Рядинская Л.В., Сатлер О.Н., Кириенко С.В., Некрасов В.А. Актуальность массовых открытых онлайн-курсов в системе современного образования	142
Ряпухина В.Н., Вукчевич Н. Трансформация человеческого капитала как глобальный вызов модернизации в условиях «Новой нормальности»	147
Сазонова И.К., Гладкова И.А. Актуальные проблемы рекрутинга персонала	159
Сатлер О.Н., Ризванова Д.Д. Обзор средств разработки vr-приложений	163
Свеженцева И.Б., Свеженцев Б.М. Особенности профессионализации на примере общественного здравоохранения США: истоки и противоречия	170

Сегедина О.А. Роль и место графического языка в развитии цивилизации	176
Сегедина О.А. Модернизация процесса обучения на занятиях по инженерной графике	182
Сидорова А.С., Юсупова С.С., Картыгин А.В. Реализация объектов строительства	186
Сопина Д.С. Основные качества и навыки для успешного выступления спортсменов на спринтерских дистанциях	196
Сорока А.В. Профориентационная работа в вузе: опыт, проблемы и перспективы развития	201
Starchenko E.E., Avilova Zh.N. Problems of application of modern theories of human resource	206
Стручаева Т.М. Изучение студентами аграрного вуза региональной системы дополнительного образования (на материале Белгородской области)	210
Сырых А.А., Ванькова Т.Е. Проблемы подготовки кадров строительной отрасли	223
Томаровщенко О.Н. Особенности организации научно-исследовательской деятельности студентов направления подготовки «Техносферная безопасность»	228
Фалько А.И. Инновационный подход в обучении в контексте применения цифровых инструментов как стратегического императива современной экономики	234
Фиринова Р.П. Психоэмоциональное состояние современной молодежи	241
Фиринова Р.П. Воспитание мировоззрения молодого специалиста	246
Хаметова Р.И., Алиев Р.Н. Влияние физической культуры и спорта на развитие качеств студентов	251
Харченко Л.К., Клокова Е.А. Особенности профессионального становления личности в современных условиях	255
Цуканова Н.Е., Балюра С.Н., Гельман Е.И., Картыгин А.В. Реализация модели сетевого взаимодействия с социальными партнёрами	260
Цыганова А.В. Анализ готовности молодых специалистов к работе в современных условиях рынка труда	278
Чербачи Ю.В., Бевзенко Е.А., Картыгин А.В. Анализ организационной структуры транспортно-экспедиционного предприятия на примере ООО «Курсив»	283

Шамаева Н.В. Профессиональный рост молодого специалиста и самоменеджмент	292
Шамаева О.П., Хорошун Н.А. Методология системного исследования социокультурной идентичности личности профессионала	297
Шамаева О.П., Шамаева Н.В. Воспитательная работа и формирование идентичности студентов технического вуза	303
Шамаева О.П., Хорошун Н.А. Мотивация трудового поведения молодежи на рынке труда	307
Шатков М.Д., Рыбникова А.И., Стативко Р.У. Автоматизация учета рабочего времени предприятия, при помощи платформы 1С: предприятие	314
Шепляков А.С. Мастера спорта готовятся в вузе	321
Шепляков А.С., Сопина Д.С. Основные аспекты техники бега	325
Шепляков А.С., Сопина Д.С. Решающий компонент преодоления дистанции – длина или частота шагов?	330
Шумилов А.Ю. Заключительная часть тренировки студентов-футболистов	334
Шумилов А.Ю. Развитие физических и психофизиологических качеств арбитров в мини-футболе	339
Шумилов А.Ю. Оценка эффективности экспериментальной методики совершенствования технико-тактических взаимодействий в мини-футболе (на примере сборной команды БГТУ им. В.Г. Шухова)	343
Юсупова С.С., Федосенко Н.И., Бевзенко Е.А., Картыгин А.В. Адаптация студентов первого курса в вузе	351
Ярмоленко Л.И., Нетребенко О.С. Состояние рынка труда в России и выбор карьерной траектории молодых специалистов с учетом современных тенденций	358
Ярмоленко Л.И., Федорищева А. И. Трудоустройство молодых специалистов в современных условиях	364
Джорджевич А., Стойисавлевич Д., Мостовюк М.А. Деятельность студенческих организаций по профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов и их влияние на региональное развитие	369
Сведения об авторах	381

Предисловие
Уважаемые участники
XIII 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

Астахов Ю.В., Елманов В.И.
*Белгородский государственный технологический
университет им. В.Г. Шухова, г. Белгород, Россия*
**ПОДГОТОВКА РЕЗЕРВА РУКОВОДИТЕЛЕЙ
ОРГАНИЗАЦИИ**

***Аннотация.** В статье рассматривается вопрос системы подбора и развития перспектив руководящих специалистов через вопросы критериев формирования резервов руководителей, источников резервов и оценку руководителей в резерве.*

***Ключевые слова:** организация, оценка, резерв, руководство, эффективность.*

В связи с ростом крупных и успешных организаций, большое значение приобретает проблема подбора перспективных руководителей, что определяется как стратегически важная задача. Целью формирования резерва является отбор кадрового состава, члены которого обладают качествами, присущими руководителю. На ступени подготовки резерва рассматриваются перспективы кандидата на руководящую должность.

К числу основных задач данной работы относятся, во-первых, выделение основных принципов и критериев формирования резерва руководителей; во-вторых, определение источников резерва руководящего аппарата; в-третьих, оценочная деятельность кандидатов на руководящую должность, находящихся в резерве.

Освещение проблемы подготовки резерва руководителей организации, нашло свое отражение в работах Базаровой Т.Ю., где были рассмотрены вопросы управления персоналом [1]; Безюковой И.В. в учебном пособии, составленном ею, раскрывается тема подбора и оценки кадров управления [2]. Особенно полезной является публикация Шекшни С.В., которая посвящена управлению персоналом в современной организации [4]. Не маловажной, в данном направлении, считается труд Моргунова С.К. по управлению персоналом [3].

Обращаясь к теме подготовки резервов руководителей организации, следует начать с вопроса выделения основных принципов и критериев формирования резерва руководителей. Для начала, следует отметить, что формирование резерва является процессом, при котором происходит отбор наиболее перспективных кандидатов, данный отбор основывается на специально разработанных методиках [1]. Применяя такой

принцип, должны быть учтены следующие положения: характеристика квалификации, оценка деловых и личных качеств кандидата, оценка трудоспособности.

Учет названных характеристик выделяется экспертами по четырем основным перечням: перечень деловых качеств, перечень деловых качеств, а также, физиологических и социально-психологических.

Список кандидатов должен быть составлен не только по критерию опытности, но и по критерию перспективности, то есть, стоит делать выборку не исключительно по самым подготовленным кандидатам, но и по наиболее потенциальным, молодым и качественно подготовленным специалистам. На деле, данная рекомендация редко приводится в действие, так как уровень доверия и дополнительное обеспечение молодых сотрудников, редко реализуется руководством предприятий. Но на более прогрессивных предприятиях, такая рекомендация очень популярна в применении, так как модернизация ведения хозяйственной деятельности требует наиболее молодого и современного состава кадров.

Резерв управленческих кадров, по принципам и критериям, делится на потенциальный, данный резерв составляют кандидаты, имеющие перспективу, и на окончательный. Перед формированием потенциального резерва, создается резерв предварительный, критерием данного резерва являются основные требования, выдвигаемые по отношению к кандидатам.

Так, основным критерием является успешность организации, а показателями следующие установки: квалификация руководящей составляющей, изменчивость резерва руководителей, срок пребывания в резерве (является характеристикой рациональности организации), числе ключевых должностей, определяющих резерв.

Говоря об источниках формирования руководящей структуры, важно обозначить, что ими считаются нижестоящие сотрудники и специалисты, находящиеся в резерве. К наиболее избираемым источникам состава резерва руководителей, можно отнести, к примеру, заместителя начальника цеха, или заместителя начальника отдела [4].

Замечательно, что список источников резервов должен быть составлен для каждой отрасли производства с указанием замещаемой должности и предполагаемого источника резерва.

Оценочные положения кандидатов на руководящую должность составляются и утверждаются экспертами в этой области, количество таких экспертов не может быть меньше, чем пять человек, по отношению к одному кандидату. Такое условие объясняется анализом необходимых характеристик, перечень которых представлен выше. Оценка экспертов обязана быть полностью независимой при исключении контактов между экспертами[3].

Для того, чтобы произвести оценку, необходимо имеет, первоначально, список резерва руководителей, который соответствует тому ли иному разделу производства. Полученная объективная оценка устанавливается оценочным листом, на базе оценочного листа, а именно, после расчета среднего показателя, формируются состав резерва.

Зачисленные в резерв должны пройти специальную подготовительную работу, согласно индивидуальному плану. Кандидат, не выполнивший условия индивидуального плана, но, даже, набравший необходимый бал, утвержденный оценочным лицом, не может быть зачислен в кадровый состав, следовательно, исключается из резерва.

Резерв обновляется один раз в год, что обусловлено максимизацией эффективной работы предприятия. По истечении срока нахождения в резерве, кандидата должны повысить в должностных полномочиях, если же вакантное место отсутствует, то обязательной является надбавка к заработной плате.

Подготовка, на протяжении длительного срока, резерва руководящего состава, считается определяющим эффективную работу организации условием. Привлечение управляющего состава из других организаций, не является эффективным решением, поскольку нарушается структурность и плановая работа организации.

Подход, основанный на разработке и исполнении резерва руководства, дает возможность для реализации своих личных и профессиональных качеств, гарантирует плановую работу по повышению уровня квалификации, а также, поддержку в оказании дополнительной помощи и создании необходимых для этого ресурсов.

Обобщая вышеизложенное, отметим, что, многие организации организуют специальные системы мобильности резерва руководителей, и рассматривают данный вопрос как наиболее важную стратегическую задачи при решении проблемы

эффективной работы предприятия. Работа с резервом обязана производиться на условиях реальных потребностей организации. Важно, чтобы резерв формировался по таким же критериям, по каким осуществляется набор на должность.

Литература:

1. Базаров Т.Ю. Управление персоналом развивающейся организации. М: ИПК, Госслужба, 1996.
2. Бизюкова И.В. Кадры управления: подбор и оценка: Учеб. пособие. - М.: Экономика, 1998.
3. Моргунов Е.Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение. М.: Интел-Синтез, 2000.
4. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. М.: Интел

Астахов Ю.В., Михайлова М.С.

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

МЕТОДЫ И ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА КАК ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ КАРЬЕРОЙ

Актуальность данной работы заключается в том, что на сегодняшний день формируются новые требования к обучению и развитию персонала, предполагающие систематическое обновление, расширение и углубление уже имеющихся знаний рабочих, специалистов и руководителей всех уровней. Система обучения персонала является определяющей для принятия большинства ключевых управленческих решений в кадровом менеджменте - в частности, решений, касающихся перераспределения компетенций и полномочий, создания кадрового резерва, перемещение работников на новые должностные позиции, формирования проектных групп, оценки эффективности использования кадровых ресурсов и управление карьерой сотрудников в целом. Поэтому, для каждой организации, которая ориентирована на успех, важно сделать это обучение наиболее эффективным.

Обучение персонала - это целенаправленный, организованный, процесс овладения знаниями, умениями, навыками и способами общения под руководством опытных преподавателей, наставников, специалистов и руководителей.

Помимо этого, обучение является одним из основополагающих элементов в формировании такого механизма как управление карьерой. Это деятельность руководства разного уровня по управлению персоналом, ориентированная на создание совокупности принципов, убеждений и качеств человека, дающих возможность поддерживать собственные личностные и профессиональные взгляды и интересы в изменяющихся социальных и экономических условиях.

При выборе методов обучения нужно учитывать возможности организации, внешние и внутренние условия. Исходя из этого, можно выделить две группы методов обучения:

1. Методы обучения на рабочем месте:

- Наставничество – практическое обучение на рабочем месте,

проводимое более опытным, высококвалифицированным сотрудником (наставником). Этот метод обычно применяется по отношению к новым работникам. Его цель – помочь новичкам адаптироваться в коллективе, приобрести профессиональные умения, необходимые для выполнения должностных обязанностей.

- Производственный инструктаж – это разъяснение и демонстрация приемов работы на рабочем месте, которое может проводиться опытным сотрудником или специально подготовленным инструктором. Инструктаж является непродолжительным, ориентированным на освоение конкретных операций, входящих в круг профессиональных обязанностей обучающегося. Инструктаж на рабочем месте считается недорогим и эффективным средством развития простых технических навыков, поэтому он достаточно широко используется на всех уровнях современных организаций.

- Ротация – горизонтальное перемещение персонала с одной должности на другую в пределах конкретной организации, для изучения другой профессии, приобретения новых навыков и умений. Ротация помогает избавить сотрудника от рутинной, мотивировать его к саморазвитию.

- Делегирование – передача полномочий (или их части) руководителя работникам для достижения каких-либо конкретных целей организации. С помощью делегирования сотрудники включаются в процесс принятия стратегических решений, самореализуются. У них появляется ощущение значимости не только в глазах руководства, но и всего коллектива. Этот метод помогает раскрыть потенциал сотрудников, их способности,

повысить мотивацию, снизить текучесть кадров, повысить квалификацию персонала.

Таким образом, обучение на рабочем месте связано с производственными функциями и дает возможности для закрепления изученного. Но, при низкой стоимости и простоте такое обучение может оказаться неэффективным из-за недостатка знаний, времени, ответственности или авторитета у более опытных коллег.

2. Методы обучения вне рабочего места:

- Прослушивание лекций – лектор дает материал в короткий срок, работая с большой группой обучающихся одновременно.

- Участие в деловых играх – обучение поведению и навыкам в различных производственных ситуациях, при ведении переговоров. Это помогает работникам выявить свои слабые и сильные стороны, оценить других участников, развить коммуникативные навыки, а также разобраться в конкретных рабочих ситуациях.

- Рассмотрение практических ситуаций (кейсов) – предполагает анализ и групповое обсуждение конкретных ситуаций, которые могут быть представлены в виде описания, видеofilmа. Для эффективного использования этого метода от обучающихся требуется определенный уровень профессионализма и теоретических знаний, которые должны быть развиты на рабочем месте или с помощью ранее использованных методов обучения.

- Участие в конференциях, семинарах – активный метод развития, предполагающий участие в дискуссиях. Развивает аналитическое мышление и вырабатывает способы поведения в различных ситуациях.

- Метод обучения руководящих кадров – основан на самостоятельном решении задач из производственной практики. Позволяет объединить теоретические знания и практические умения, предусматривает обработку информации, конструктивно-критическое мышление, развитие творчества.

- Рабочая группа – формируется группа специалистов, которая разрабатывает конкретные предложения решения проблем управления организацией. Метод развивает умение работать в группе, навыки принятия решений.

Обучение персонала вне рабочего места формирует новые поведенческие и профессиональные компетенции сотрудников. Оно проводится опытными специалистами с использованием современной информации, но связано с дополнительными финансовыми затратами (расходы на проезд, питание, проживание работников). Универсального метода обучения не существует, поэтому для плана продвижения по карьерной лестнице следует разрабатывать программу, которая будет включать в себя комбинации различных методов.

Кроме обучения на рабочем месте и вне его, существует сочетание того и другого метода. К таким формам обучения относятся:

- опытное или эмпирическое обучение - обучение путем самостоятельной работы, но в некотором логическом порядке;
- демонстрация и практика под руководством - обучающий показывает стажеру, как делать, после чего дает возможность сделать это самому сотруднику, но под его руководством;
- программируемое обучение - книга или машина, которая «ведет» читателя и периодически проверяет его знания постановкой вопросов;
- обучение с помощью компьютера - собственно программируемое обучение путем взаимодействия с компьютером, использование интернета;
- обучение действием - обучение в ходе выполнения действий,

например, участие вместе с другими в разработке проекта или группового задания.

Помимо методов, различают так же три вида обучения:

1. Подготовка персонала - организованное обучение и выпуск квалифицированных работников для всех сфер деятельности, владеющих специальными знаниями, умениями и способами коммуникации.

2. Повышение квалификации персонала - обучение сотрудников в целях углубления знаний, умений, навыков и способов общения в связи с ростом требований к должности.

3. Переподготовка персонала — обучение работников в целях освоения новых знаний, умений, навыков и способов общения в связи с овладением новой профессией или изменившимися требованиями к профессии.

Отечественные и зарубежные ученые выработали несколько концепций формирования обучения:

1. Концепция специализированного обучения, ориентированного на ближайшее будущее и имеющего отношение к соответствующему рабочему месту. Такое обучение эффективно лишь непродолжительный отрезок времени, но способствует сохранению рабочего места, а также укрепляет чувство собственного достоинства.

2. Концепция многопрофильного обучения является эффективной с экономической точки зрения, так как повышает внутрипроизводственную и непроизводственную мобильность сотрудника. Но, последнее обстоятельство представляет риск для организации, где работает сотрудник, так как работник имеет возможность выбора.

3. Концепция обучения, ориентированного на личность, имеет целью развитие человеческих, личностных качеств, заложенных природой или приобретенных. Эта концепция относится к людям, имеющим склонность к научным исследованиям и обладающим талантом руководителя, педагога и т.п.

Таким образом, мы можем сделать вывод, что обучение является одним из важнейших факторов формирующих технологию управления карьерой и ее планирование в целом. Эффективный механизм управления деловой карьерой персонала положительно влияет на результаты деятельности предприятия: повышение качества работ и услуг, увеличение доходов, повышение стабильности кадров.

Литература:

1. Квашнина Г.А., Федянин В.И. Динамическое моделирование процесса переобучения персонала организации // Информационные технологии в экономике. Тр. Всерос. конф. Воронеж, 2003 С. 218-219.
2. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: Учебник.– М.: ИНФРА-М., 2020. – 695 с.
3. Проклов А.Д. Управление человеческими ресурсами предприятия: конспект лекций. – СПб.: Проспект, 2015. – 137с
4. Соловьёв, Д.П. Обучение и развитие персонала [Текст] : учеб. пособие /Д.П. Соловьёв, Л.А. Илюхина - Самара : Изд-во Самар. гос. экон. ун-та, 2019. - 204 с.

5. Хлопова Т.В. Эффективность методов профессионального обучения персонала российских предприятий / Проблемы прогнозирования . – 2003. – № 4. – С. 131-137.

6. Юровских, К.В. Понятие «обучение» и его сущность / Экономика и управления: проблемы, тенденции, перспективы развития. – 2017. – № 7. – С. 20-21.

Астахов Ю.В., Сороколетова Ю.К.

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

ОСНОВНЫЕ ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПЛАНИРОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ ОРГАНИЗАЦИИ

В эпоху индустриализации структурированное кадровое планирование стало действительно важным аспектом. Это выполняется в определенной последовательности шагов, которая начинается с анализа текущего запаса имеющейся рабочей силы.

Менеджерам необходимо соответствующим образом планировать будущие потребности, прогнозируя наряду с разработкой программ занятости и профессиональной подготовки.

Планирование человеческих ресурсов-это процесс определения потребностей в рабочей силе и средств для удовлетворения этих требований в целях выполнения комплексного плана организации.

Кадровое планирование состоит в том, чтобы разместить нужное количество и тип людей в нужном месте в нужное время и заставить их делать то, для чего они подходят, для достижения бизнес-целей.

Кадровое планирование также требует принятия решения о заполнении должности на основе рабочей нагрузки в течение значительного периода времени с помощью планирования и прогнозирования персонала, создания резерва потенциальных кандидатов, способных выполнять необходимые задачи, использования наиболее подходящих инструментов отбора, адаптированных для данной должности, и заполнения кадровой информационной системы.[3]

Планирование человеческих ресурсов является важным вопросом управления персоналом. Существует большой резерв

рабочей силы, но использование их для правильной работы в нужное время – это важная управленческая задача. Совокупность продуктивных людей, которые могут работать на благо организации в качестве человеческого капитала и активов для достижения целей организации составляет рабочую силу.

Планирование человеческих ресурсов включает в себя:

1. Прогнозирование перспективных потребностей организации в персонале (по отдельным его категориям);
2. Изучение рынка труда (рынка квалифицированной рабочей силы) и программы мероприятий по его «освоению»;
3. Анализ системы рабочих мест организации;
4. Разработка программ и мероприятий по развитию персонала. [5]

При планировании трудовых ресурсов менеджер должен учитывать ряд следующих факторов:

1. Трудоустройство. Некоторые предприятия и организации государственного сектора сильно перегружены персоналом, в то время как на немногих частных предприятиях не хватает персонала.

Аналогичным образом, некоторые компании могут испытывать нехватку квалифицированной рабочей силы, и им, возможно, придется нанимать людей из других компаний.

2. Технологические изменения. Технологии быстро меняются, и в организации требуются новые кадры, обладающие необходимыми знаниями. В некоторых случаях организация может сохранить существующих сотрудников и обучить их новым технологиям, а в некоторых случаях организация вынуждена уволить сотрудников и нанять новых.

3. Организационные изменения. Время от времени в организации происходят изменения. Например, организация может диверсифицировать свою деятельность, производя новые продукты, или закрыть бизнес в некоторых отраслях. В таких случаях организация может нанимать или увольнять людей в зависимости от ситуации.

4. Экономические факторы. При планировании человеческих ресурсов насущной проблемой остается бюджет,

направленный на заработную плату персонала, обучение, технологии и оборудование. Однако внешняя экономика играет не менее важную роль. В условиях экономического спада люди более избирательны в приобретении тех или иных товаров и услуг. Это означает, что отрасли, производящие товары роскоши и несущественные товары, будут пользоваться меньшим спросом, следовательно, нет нужды в сотрудниках.

5. Политические и правовые факторы. Трудовое право является наиболее важным сектором правовой системы, влияющим на планирование людских ресурсов, и оно постоянно меняется. Менеджеры по персоналу должны быть в курсе последних событий и при необходимости иметь в своем распоряжении специалиста по трудовому праву, с которым можно проконсультироваться. Изменения в трудовом законодательстве должны быть отражены в политике организации.

6. Демографические изменения, культура, социальные факторы, факторы внешней среды. [1]

Планирование человеческих ресурсов отвечает на подобные вопросы:

- сколько работников, какого уровня квалификации, когда и где будут необходимы (планирование потребности в персонале);
- каким образом можно привлечь необходимый и сократить излишний персонал, учитывая социальные аспекты (планирование привлечения или сокращения штатов);
- каким образом можно использовать работников в соответствии с их способностями (планирование использования кадров);
- каким образом можно целенаправленно содействовать повышению квалификации кадров и приспосабливать их знания к меняющимся требованиям (планирование кадрового развития);
- каких затрат потребуют планируемые кадровые мероприятия (расходы по содержанию персонала). [3]

Планирование человеческими ресурсами имеет следующие основные цели:

1. Определение потребностей в наборе персонала.

Важной предпосылкой для набора персонала является предотвращение неожиданной нехватки, потерь, блокировок в потоке продвижения по службе и ненужных увольнений.

2.Определение потребностей в обучении.

Планирование учебных программ имеет решающее значение. Эти программы улучшают не только количество, но и качество с точки зрения навыков, необходимых организации.

3.Обеспечение полного и эффективного использования человеческих ресурсов.

Раскрытие и использование потенциала каждого работника для достижения стратегических целей организации.

4.Развитие менеджмента.[2]

Преимущество опытных менеджеров имеет важное значение для эффективности организации, и это зависит от точной информации о нынешних и будущих потребностях на всех руководящих должностях.

5.Анализ влияния технологий.

Прогнозирование и анализ влияния технологий на персонал организации и рабочие места.

6.Повышение производительности труда.

С помощью различных методов и методик достичь повышения производительности труда, тем самым снизить затраты на рабочую силу.

7.Согласование планирования человеческих ресурсов с организационным планированием.

Для удовлетворения потребностей программ расширения и стратегий роста организаций крайне важно планирование.

Планирование кадрового состава одна из главных функций менеджмента, ведь персонал является главной составляющей организации, поэтому специалистам службы управления важно правильно составлять задачи планирования человеческих ресурсов.

Основными задачами планирования человеческих ресурсов являются:

1)Разработка процедуры кадрового планирования, согласованной с другими его видами;

2)Согласование кадрового планирования с планированием организации в целом;

3)Организация эффективного взаимодействия между плановой группой службы управления персоналом и плановым отделом организации;

4)Проведение в жизнь решений, способствующих успешному осуществлению стратегии организации;

5)Содействие организации в выявлении главных кадровых проблем и потребностей при стратегическом планировании;

6)Улучшение обмена информацией по персоналу между всеми подразделениями организации.

Конечная цель планирования человеческих ресурсов состоит в том, чтобы соотнести будущие человеческие ресурсы с будущими потребностями предприятия, чтобы максимизировать будущую отдачу от инвестиций в человеческие ресурсы.

Таким образом, планирование человеческих ресурсов начинается с постановки стратегических целей организации. Когда организационные цели установлены, специалисты службы управления определяют какие человеческие ресурсы необходимы для достижения этих целей. Отдел кадрового планирования, основываясь на этих данных, определяет общий спрос в персонале для организации. На основании этой информации, представленной на рассмотрение различными отделами организации, выбираются направления планирования трудовых ресурсов и составляются планы — если выявляется потребность в увеличении численности персонала, планы должны включать выбор, подготовку и набор персонала; если необходимо уменьшение в трудовом составе, планы должны ориентироваться на то, чтобы реализовать необходимые корректировки.

Литература:

1. Асалиев, А.М. Экономика и управление человеческими ресурсами: Учебное пособие / А.М. Асалиев, Г.Г. Вукович, Т.Г. Строителева. - М.: Инфра-М, 2017. - 240 с.
2. Бухалков, М.И. Организация производства и управление предприятием: Учебник / М.И. Бухалков. - М.: Инфра-М, 2013. - 506 с.
3. Зайцев, Г.Г. Управление человеческими ресурсами: учебник / Г.Г. Зайцев. - М.: Academia, 2018. - 352 с.
4. Кафидов, В. В. Управление человеческими ресурсами / В.В. Кафидов. - М.: Питер, 2018. - 208 с.
5. Пугачев, В. П. Планирование персонала организации / В.П. Пугачев. - М.: Издательство МГУ, 2019. - 236 с.

Астахов Ю.В., Козина А.И.

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

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ПРЕДПРИЯТИЯ

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.

В основе кадровой политики лежат принципы демократии управления; знания отдельных людей и их потребности; принципы 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.

Проблема формирования эффективной кадровой политики обладает высокой актуальностью. Это обусловлено следующими обстоятельствами:

во-первых, современные условия жизни создали некоторые требования общества к условиям труда;

во-вторых, в настоящее время конкуренция переходит в кадровую плоскость;

в-третьих, несомненную важность имеет высокая значимость и потенциал грамотно сформированной кадровой

политики, которая позволяет обеспечить оптимальный баланс кадровых процессов.

На основе концепции и принципов управления персоналом разрабатывают кадровую политику – основные направления, формы, методы и критерии работы с персоналом, направленные на повышение эффективности его использования и деятельности организации в целом.

Попробуем разобраться, что же такое кадровая политика, как понимают данное явление ученые в области менеджмента. Для этого были собраны, обобщены и проанализированы определения кадровой политики, данные отечественными и зарубежными учеными.

Вебер М.: способность добиться послушания у других людей, безотносительно к тому, на чем основано это послушание. [2]

Иванцевич Дж., Лобанов А.А.: политика управления персоналом – общее руководство в принятии решений по важнейшим направлениям в области управления персоналом. [5]

Тейлор Ф.У.: кадровая политика – это развитие каждого отдельного рабочего до максимальной доступной ему производительности и максимального благосостояния; подбор, обучение и расстановка рабочих на те рабочие места и задания, где они могут дать наибольшую пользу. [3]

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.

Эффективная кадровая политика – это такая политика, которая создает условия для рационального использования кадров на предприятии и является:

- составной частью стратегической программы предприятия, где реализация стратегии идет через кадровое обеспечение;

- гибкой, то есть она должна быть разработана с учетом потребностей и предприятия, и персонала, это влияет на эффективность работы сотрудников, а с другой – динамичной, то есть корректироваться согласно изменениям тактики предприятия и экономической рыночной ситуации;

- экономически обоснованной и учитывать реальные финансовые возможности организации.

Для успешной и бесперебойной работы предприятия следует выполнять систематически следующие мероприятия [1]: использовать необходимые процедуры отбора работников; обеспечивать выполнение менеджерами задач, связанных с кадрами; максимально широко использовать способности работников; проводить анализ эффективности кадровой политики; совершенствовать обучение; совершенствовать коммуникации; максимально улучшить условия труда; усилить получение удовлетворения от работы; разработать кадровую стратегию; применять не один, а сразу несколько методов подбора кадров; анализировать движения рабочих кадров; выявлять причины текучести кадров; прогнозировать развития предприятия.

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. Считается, что такой подход в большей степени соответствует начинающим фирмам. 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.

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. В большинстве случаев

данный подход реализуется в случаях, когда одним из ведущих факторов кадровой политики рассматривается корпоративная культура, формирование приверженности и лояльности персонала. Основным недостатком такого подхода к подбору, отбору и найму персонала является «закостеневание» организационных отношений, отсутствие притока свежих идеи и сил, поскольку нахождение на нижних должностях не позволяет участвовать в управлении организации, а впоследствии уже наступает привычка работать так, как требует система.

Кадровая политика и её принципы формирования должны происходить в следующей последовательности [6]: подготовка основных принципов кадровой политики; разработка приоритетных целей кадровой политики; изучение потребности в персонале; формирование кадрового состава; подготовка кадрового резерва; изучение кадровой информации, налаживание каналов получения информации; проведение контроля и поддержки кадровой составляющей организации; разработка системы распределения средств на развитие кадрового потенциала; разработка эффективной системы стимулирования труда в организации; проведение анализа соответствия кадровой политики предприятия и его стратегическим целям; выявление проблем в кадровой работе, разработка предложений по оптимизации кадровой сферы предприятия.

Стержнем любой кадровой политики является философия системы управления человеческими ресурсами, конкретизированная в организационных ценностях, нормах и отношениях.

Философия системы управления человеческими ресурсами может определяться следующими ценностями [4]:

– сотрудники – это кадры, что в свою очередь, структурирует отношения «потребления» между персоналом и организацией;

– сотрудники – это ресурсы, что структурирует отношения целевого «использования» между персоналом и организацией;

– сотрудники – это капитал организации, что структурирует отношения «инвестирования» друг в друга между персоналом и организацией.

Анализ сущности ценностных отношений позволяет выявить следующие тенденции и закономерности:

Если в организации кадровая политика ориентирована на «потребление», то, как правило, такие организации не

характеризуются значительными взлетами и падениями в своем развитии, они достаточно стабильно функционируют. В то же время, таким организациям свойственны показатели высокой текучести кадров, устаревание коллектива, инертность, что представляется неэффективным в ситуациях социально-экономического кризиса.

Организации, ориентированные на целевое использование, характеризуются прогрессивностью, где цели определяют направление движения и формируют трудовые нормы. Однако, таким организациям свойственны ограниченность развития, headhunting (переманивание продуктивных сотрудников), внутриорганизационная конкурентная напряженность.

Организации, ориентированные на инвестирование в персонал, характеризуются высоким уровнем мобильности, готовностью к изменениям, высоким уровнем стрессоустойчивости. Отношения, ориентированные на инвестирование, как правило, в результате формируют высокий уровень лояльности персонала, сплоченности коллектива, а также готовностью отдавать все свои возможности «во благо» организации. Безусловно, в условиях социально-экономической нестабильности именно такие сотрудники не только сохраняют организацию, но и будут способствовать ее росту и развитию.

Таким образом, 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.

С точки зрения работников, кадровая политика должна не только создавать благоприятные условия труда, дающие удовлетворение от работы, обеспечивать возможность продвижения по службе, но и необходимую степень уверенности в завтрашнем дне.

При разработке кадровой политики опираются на корпоративную стратегию управления персоналом, которая представляет разработку перспективных ориентиров использования трудового потенциала, его обновления и совершенствования, развития мотивации и т.д.

Литература:

1. Гусарова М.С. Терминологический хаос: кадровая политика и стратегия управления персоналом // Креативная экономика. – 2008. – № 6 (18). – С. 65–79 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.creativeconomy.ru/articles/2970/>
2. Дементьева Е.С. Современные тенденции в формировании резерва руководящих кадров предприятия // Вопросы радиоэлектроники. 2016. – № 1. – С. 68–72.
3. Дикусарова М.Ю. Теоретико-методологические подходы к исследованию феномена кадровой политики / М.Ю. Дикусарова, М.В. Жилина, И.В. Зубкова // Проблемы современной экономики: материалы III междунар. науч. конф. (г. Челябинск, декабрь 2013 г.). – Челябинск: Два комсомольца, 2013. – С. 99–101.
4. Королева Г.Е. Об аудите персонала и кадровой политике предприятия // Общество и экономика. 2015. – № 3. – С. 134–143.
5. Пахлова И.В. Модель компетенций как инструмент управления кадровой политикой организации // Интернет-журнал Науковедение. 2014. – № 5 (24). – С. 90.
6. Салмин А.А. Формирование модели управления кадровой политикой образовательного учреждения на основе имитационного моделирования / А.А. Салмин, М.А. Никифорова // Информационные технологии моделирования и управления. 2016. Т. 97. – № 1. – С. 45–54.

Астахов Ю.В., Овчарова М.

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

**КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА КАК ФАКТОР
ЭФФЕКТИВНОГО КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА**

В настоящее время существует достаточно большая теоретическая база, содержащая сведения об организационной культуре. Ее знание необходимо для понимания основных механизмов взаимодействия людей друг с другом и со средой, которые оказывают влияние на эффективность работы предприятия. Начать изучение темы следует с определения. организационная культура – это комплекс ценностей, убеждений, традиций, принципов, норм поведения, который транслируется и распространяется на всех

членов организации, выраженный духовными и материальными «символическими» средствами.¹

Далее рассмотрим принципы организационной культуры.

Выделяют следующие принципы:

- 1) современность организации;
- 2) гармоничность организации;
- 3) легальность деятельности;
- 4) опора на современные достижения науки;
- 5) наличие социально-экономических и технических элементов;
- 6) системный социально-психологический подход;
- 7) постоянное развитие.

Первый принцип означает, что характеристики предприятия, включая род деятельности, специфику производства, материально-техническую базу, социально-экономическую базу, должны соответствовать требованиям современности. Если что-либо из перечисленного является устаревшим, то организация находится в менее выгодном положении, то есть она проигрывает своим конкурентам. Например, предприятиям следует использовать экологически чистые материалы в своей работе, этого требует ситуация в современном мире. От того, насколько предприниматели заботятся об окружающей среде, зависит положение человечества в будущем. Понимание этого уже укоренилось в головах многих потребителей, так что использование экологичных материалов выгодно и с материальной точки зрения. Данный

принцип распространяется и на взаимоотношения между руководителем и подчиненными. Современное поколение уже трудно мотивировать бюрократическими методами, и руководители, применяющие их (особенно в компаниях развивающихся отраслей, таких как IT-технологии), оказываются в проигрыше, так как происходит текучка кадров, которые предпочитают работать с демократичным руководителем, проявляющим к ним внимание и заботу и поощряющим инициативу.

Следующий принцип подразумевает гармоничное сочетание всех элементов культуры. Это касается и уровня

¹Ключникова А.А. Исторический аспект понятия «организационная культура» // Прикладная социология в системе управления обществом (по итогам деятельности научной школы) (2018) // URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=35276655> (Дата обращения: 25.04.2021).

развития, и целей, идей, задач, способов, с помощью которых организация их решает. Например, если идея компании в производстве качественного продукта, то и технологии, и сырье должны быть высокого уровня, а работникам необходимо обладать развитыми навыками в этой области, профессионализмом, классификацией.

Принцип легальности заключается в том, что компания при необходимости обязана иметь лицензию на выполнение определенных видов деятельности, а также то, что методы, которыми руководствуется организация не должны противоречить закону.

Что касается опоры на достижения современной науки, то данный принцип немного перекликается с первым. Организации следует применять в своей работе результаты научно-технического прогресса. Допустим, в то время как во всех фирмах по строительству зданий используются новые расчетные системы, учитывающие множество факторов с достаточно высокой точностью, компания X производит расчеты с помощью старых компьютеров, не способных выполнять сложные операции, что может привести к неправильной планировке квартир, неустойчивости конструкций. В таком случае данная фирма зарекомендует себя не с лучшей стороны и потеряет своих клиентов, которые будут пользоваться услугами других, более современных организаций.

Наличие социально-экономических и технических элементов подразумевает, что компания в своей работе использует трудовые услуги персонала и оборудование.

Системный социально-психологический подход основан на гуманизме, то есть компания рассматривает людей как высшую ценность, и потому организует взаимодействие в коллективе на психологическом уровне, так как главное в человеке – его душа.

Последний принцип означает то, что организация находится в непрерывном поиске новых идей, способов их осуществления и имеет в этом успех. Постоянное развитие необходимо, если организация хочет удержаться на рынке.

Выше мы не раз упоминали о том, как ученые шаг за шагом подбирались к такому незаметному с первого взгляда, но мощному фактору, как культура организации, и обнаружив его, приступили к поиску механизмов извлечения пользы из него. Структурирование этой пользы представлено стройно изложенных функциях организационной культуры:

1)ценностная (воспроизводит лучшее, что было накоплено культурой, созидает и сохраняет новое);

2)оценочно-нормативная (обеспечение наличия определенных норм и осуществление оценки поведения человека либо группы с позиции этих норм);

3)регулирующая (группа или человек действуют в рамках установленных норм);

4)познавательная (знакомство работника с нормами, традициями, представлениями, идеологией, историей организации и его включение таким образом в коллектив);

5)коммуникационная (укрепление связей с коллегами за счет принятие общих ценностей);

6)рекреативная (восстановление духовных сил за счет пребывания в сплоченном, дружном коллективе, существования высокой нравственности);

7)мировозренческая (восприятие работником ценностей компании как своих собственных);

8)накопление опыта (культура организации хранит в себе как успехи компании, так и какие-то неудачи. что служит для нее опытом).

Очевидно, что в каждой организации все эти функции реализуются по-разному. Как раз-таки степень их реализации зависит от определенных факторов, среди которых различают внешние и внутренние. В качестве внутреннего фактора выступают следующие субъекты: личность, группа, персонал, организация. Группа при том, что она сама оказывается под воздействием культуры организации, так же и формирует ее. Например, низкий уровень корпоративной культуры характеризуется повышенной враждебностью, скрытностью, пассивностью группы, в то время как высокий – дружелюбием, доверием, активным участием в деятельности компании. Личность же, будь она руководителем или рядовым членом группы, так же вносит свою лепту в процесс формирования культуры. Но роли руководителя и работника в этой области различны, так как строительство организационной культуры является непосредственной задачей лидера, когда как обычный сотрудник участвует в этом деле лишь частично и ненамеренно. Внешние факторы делятся, в свою очередь, на косвенные и прямые. К прямым относятся: поставщики различных ресурсов, профсоюзы, законы и государственные органы, конкуренты, потребители. К косвенным: международные события, научно-технический прогресс, политические, социокультурные

факторы, а также состояние экономики. Конечно, внешняя среда не может не влиять на культуру организации, ведь она «живет» и развивается в определенных условиях, которые ей ставит общество. Нетрудно заметить различия, например, между предприятием XIX век, на котором рабочие были не более чем очередным ресурсом, и современной фирмой, стремящейся добиться успеха посредством не угнетения личности, а максимальным развитием ее творческого потенциала. Изменилась политика государств, произошел прогресс научной мысли и определенный сдвиг в общественной – поменялось и отношение к людям.

Исходя из всех этих тонких различий, обусловленных вышеприведенными факторами, ученые разработали несколько классификаций организационных культурных систем. Согласно этой классификации, различают следующие типы культурных систем организаций, выделяемых Соколовой В.С. и Коноплёвой Г.И.:

- 1) органическая;
- 2) бюрократическая;
- 3) предпринимательская;
- 4) партисипативная.²

Органическая культура характеризуется принятием коллективом цели, задаваемой главой организации. Руководство не вмешивается в трудовой процесс, а проблемы решаются путем их игнорирования. Бюрократическому типу, напротив, свойственно строгое руководство, проблемы решаются основательно и вдумчиво. Организации с предпринимательским типом культуры ориентированы на инициативность и самостоятельность работников. Лидер чаще всего выступает в роли харизматичной личности. В таких компаниях приветствуется творческий подход в решении проблем. Партисипативная культура предполагает всеобщее участие в деятельности организации. Это касается и решения различных вопросов, и повседневной работы, которая периодически перепроверяется. Начальство является связующим началом в группе.

Кроме того, существует классификация, предложенная К. Кэмероном и Р. Куинном, в основе которой лежат фундаментальные ценности компании:

² Соколова В.С., Коноплёва Г.И. Организационная культура: понятие, виды, факторы // Международный студенческий научный вестник №4 (2020) // URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=26283706>

- 1) гибкость и дискретность;
- 2) стабильность и контроль;
- 3) внутренний фокус и интеграция;
- 4) внешний фокус и дифференциация.

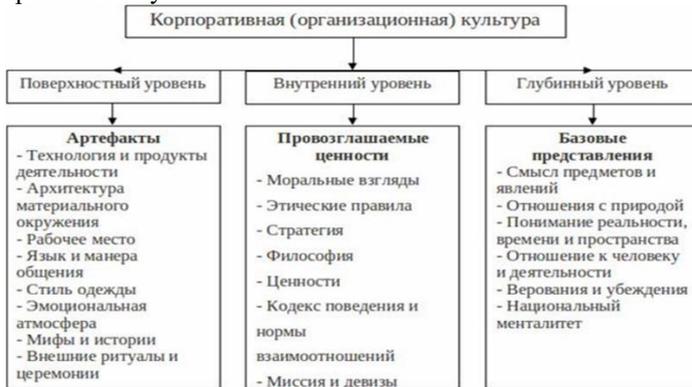
Согласно данной типологии, бывает четыре типа культуры организации: клановая, адхократическая, рыночная и бюрократическая. Клановая культура присуща организации, напоминающей большую семью. Лидеры выступают в качестве наставников, «родителей». Членов организации объединяет чувство преданности общей идее и традициям организации. Сотрудники оказывают всяческую помощь друг другу, социально-психологический климат благоприятный. Руководство ценит своих работников, стараясь выявить потенциал каждого, при этом большое значение придается сплоченности. Наивысшей целью такая организация ставит заботу о людях.

Для адхократической культуры характерна динамика, стремление производить уникальный и более совершенный, чем у других компаний, продукт. Приветствуются творчество, самостоятельность, инициативность, умение мыслить нестандартно. Лидером обычно становится новатор и авантюрист. Работникам предоставляется свобода действий. При этом работа в организации должна иметь для них первостепенное значение. Сотрудников связывает преданность общей цели, новаторству и экспериментированию.

Бюрократическая, или иерархическая культура подразумевает преобладание строгих правил, традиционных методов ведения деятельности, официальности. Во всем, включая общение, должны быть соблюдены формальности. Работники обязаны следовать инструкции, продиктованной руководством. Глава организации – рациональный координатор. Поощряются исполнительность, дисциплинированность, трудолюбие. Упор делается на предсказуемость результатов.

Основная черта рыночной культуры – наличие ярко выраженной конкуренции между работниками. Организация нацелена на результат. Приветствуются такие качества, как дисциплинированность, целеустремленность. Лидерами становятся твердые руководители и ярые конкуренты. Для них характерна чрезвычайная требовательность и непоколебимость. Сотрудников связывает стремление к завоеванию рынка.

Американский ученый Э. Шейн выделил три уровня корпоративной (организационной) культуры: поверхностный, внутренний и глубинный.



Таким образом, опираясь на результаты исследования, можно сделать следующие выводы:

Во-первых, организационная культура – это совокупность ценностей, символов, традиций, норм, принципов, формирующихся внутри определенной организации под воздействием ее членов, на которых так же распространяется ее влияние.

Во-вторых, организационная культура современного предприятия должна отвечать следующим принципам: современность, гармоничность, соответствие деятельности закону, прогрессивность, содержание духовных и материальных элементов, системный социально-психологический подход, непрерывное развитие.

В-третьих, культура организации выполняет определенные функции: воспроизводит лучшее, что было накоплено культурой, созидает и сохраняет новое, обеспечивает наличие определенных норм и осуществляет оценку поведения человека либо группы с позиции этих норм, регулирует поведение работников, знакомит сотрудников с нормами, традициями, представлениями, идеологией, историей организации и таким образом способствует его включению в коллектив, сплачивает коллектив за счет общих ценностей, восстанавливает духовные силы за счет пребывания сотрудников в сплоченном, дружном коллективе, существования высокой нравственности, прививает работнику определенные ценности, хранит в себе накопленный опыт.

В-четвертых, организационная культура включает такие элементы, ценности, культура труда, цели, символы, поведение и коммуникации, а также миссия.

В-пятых, организационная культура предприятия представляет собой систему взаимосвязанных элементов, каждый из которых имеет значение и оказывает влияние на работу предприятия.

Формирование организационной культуры имеет большое значение, если предприятие хочет остаться на плаву. Включая в себя великое множество элементов, как материальных, так и духовных, влияние культуры распространяется и вширь, и вглубь, и внутрь, и вне. Благоприятная культура не только предотвратит текучесть кадров, но и обеспечит хорошую репутацию на рынке, которая необходима для привлечения клиентов и партнеров. Другие фирмы, обратив внимание на надежность компании, не побоятся заключить с ней долгосрочные контракты. Покупатели же, привлеченные качеством и видом продукции, состояние которых обеспечивается стараниями работников, не только станут постоянными клиентами организации, но и помогут ее прорекламировать. Однако формирование сильной культуры – это процесс долгий, трудоемкий и затратный. Руководитель должен тщательно проанализировать все составляющие данного явления и, основываясь на сделанных им выводах, корректировать те или иные элементы организационной среды. Организовав для этого все необходимые мероприятия и получив положительный результат, ему следует обеспечить наблюдение за состоянием и развитием культуры.

Если же результат неудовлетворителен, то требуется корректировка определенных действий. Зато в дальнейшем все усилия и затраты должны окупиться в двойном масштабе, ведь чем сильнее культура организации, тем больший успех она имеет на рынке.

Литература:

1. Грошев, И.В. Организационная культура. Учебник / И.В. Грошев, А.А. Краснослободцев. – М.: Юнити, 2017. – 160 с.
2. Душарина, Е.Ю. Соотношение понятий «корпоративная культура» и «организационная культура». [Электронный ресурс] / Е.Ю. Душарина //
3. Дьячкова, М.А. Инклюзивная организационная культура как культура принятия разнообразия и взаимопонимания. [Электронный ресурс] / М.А. Дьячкова, О.Н. Томюк, А.В.

- Шуталева, А.Ю. Дудчик // Перспективы науки и образования. – 2019. – №5(41). – Режим доступа к изд.: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=41266929>.
4. Замедлина, Е.А. Организационная культура: учебное пособие / Е.А. Замедлина. – М.: Риор, 2018. – 480 с.
 5. Ключникова, А.А. Исторический аспект понятия «организационная культура». [Электронный ресурс] / А.А. Ключникова // Прикладная социология в системе управления обществом (по итогам деятельности научной школы). – 2018. – Режим доступа к изд.: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=35276655>.
 6. Козлов, В.В. Организационная культура (для бакалавров) / В.В. Козлов, Ю.Г. Одегов, В.Н. Сидорова. – М.: КноРус, 2016. – 237 с.
 7. Миргородская, О.Ю. Понятие, признаки и элементы организационной культуры. [Электронный ресурс] / О.Ю. Миргородская, А.П. Лазуткин // Вестник современных исследований. – 2018. – №5.4(20). – Режим доступа к изд.: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=35288077>.
 8. Плужнова, Е.Н. К вопросу об определении понятия «Организационная культура». [Электронный ресурс] / Е.Н. Плужнова // Наука и мир. – 2015. – №1(17). – Режим доступа к изд.: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=22860815>.
 9. Погребняк, В.А. История формирования теории организационной культуры. [Электронный ресурс] / В.А. Погребняк // HR-портал. – 2019. – Режим доступа к изд.: <https://hr-portal.ru/pages/okk/iftok.php/>.
 10. Сибилева, В.Я., Подход к определению термина «Организационная культура». [Электронный ресурс] / В.Я.Сибилева, А.П. Антонов // Инновационная наука. – 2016. – №6-1. – Режим доступа к изд.: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=26241100/>.
 11. Соломандина, Т.О. Организационная культура в таблицах, тестах, кейсах и схемах: Учебно-методические материалы / Т.О. Соломандина. – М.: Инфра-М, 2017. – 544 с.
 12. Старобинская, Н.М. Организационная культура: понятие и элементы. [Электронный ресурс] / Н.М. Старобинская, Б.О. Балтыков // Маркетинг МВА. Маркетинговое управление предприятием. – 2019. – №1. – Режим доступа к изд.: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=39452885>.

Алиева В.Г.

Тюменский государственный университет, г. Тюмень, Россия

ЦИФРОВАЯ КАРЬЕРНАЯ СРЕДА КАК ОДИН ИЗ ИНСТРУМЕНТОВ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ ЦЕНТРОВ КАРЬЕРЫ.

Развитие высшего образования и обеспечение глобальной конкурентоспособности ведущих российских университетов страны являются приоритетными направлениями государственной политики.

В условиях этой возрастающей конкурентоспособности способность вуза содействовать профессиональной карьере приобретает особо значение. И центры карьеры, направленные на создание тесных коллабораций с работодателями и успешному трудоустройству студентов и выпускников, выступают здесь главным звеном.

Одна из главных задач, которая на сегодняшний день стоит перед центрами карьеры в вузах — это их клиентоцентричность, когда во главе стоят потребности студента и работодателя. Уже с начала обучения необходимо формировать карьерные треки студента, давать понимание какие работодатели-партнеры вуза ему доступны и куда он может трудоустроиться сразу после выпуска.

Кроме того, важную роль в трансформации центров карьеры занимает их цифровизация. До недавних пор по факту не было единой академической цифровой среды по поиску себя, взаимодействию

с работодателями и по построению карьерной траектории. При этом

у многих вузов были свои электронные сервисы, обладающие подобным функционалом, остальные же пользовались «ручной коммуникацией» с работодателями.

Рассмотрим формирование цифровой карьерной среды на примере Центра развития карьеры и взаимодействия с выпускниками Тюменского государственного университета.

На сегодняшний день, центр карьеры ведет активную работу со студентами, выпускниками и работодателями, большое внимание уделяя при этом электронным площадкам коммуникации.

К ним относятся:

- социальные сети (Вконтакте, Instagram);
- мессенджеры (telegram);

Площадки используются для публикации актуальных вакансий, практик и стажировок, карьерных мероприятий,

конкурсов
и других инфоповодов.

Начиная с 2019 года, в период пандемии, появилась необходимость изменить направление деятельности центра карьеры. Таким образом, популярными у студентов и выпускников стали карьерные консультации посредством zoom, которые дают возможность получить обратную связь по своему резюме, а также рекомендации по поиску работы в соответствии с направлением подготовки.

Взаимодействие с работодателями также несколько модернизировалось, и большинство мероприятий (презентации компаний, выступления спикеров на актуальные темы) было проведено в онлайн-формате. Участники таких онлайн-событий, как студенты, так и работодатели, несомненно, отметили плюсы такого формата:

- возможность посетить мероприятие, не выпадая при этом из рабочего и учебного процесса;
- большее количество участников;
- активная обратная связь в режиме онлайн;
- свободный выбор времени проведения;
- возможность подключиться из любой точки мира.

С марта 2020 года в университетах происходит системная поэтапная цифровая трансформация сопровождения карьеры на базе технологического решения резидента Сколково и лидерского проекта Агентства стратегических инициатив – полномасштабной цифровой платформы для трудоустройства выпускников «Факультетус».

Основная цель «Факультетуса» - налаживание процесса трудоустройства выпускников и установление взаимоотношения между университетами и работодателями. А также платформа позволяет собирать и анализировать данные студентов и выпускников, формировать рекомендации по работе с различными организациями и помогать вузам вести свои паблики в социальных сетях. Всего сервис предлагает больше 150 функций и различных SMART-инструментов для университетов, студентов и работодателей.

Для центров карьеры «Факультетус» дает дополнительные функции, которые сложно было реализовать, используя «ручные коммуникации» (См. Таблица 1). На его базе проводится ежедневный мониторинг в университетах в части сопровождения карьеры. Различные параметры, а их сегодня уже более 100,

позволяют выявить критические зоны, сформировать таргетированные мер поддержки и наметить точки роста центров карьеры вузов. В числе наиболее часто используемых сервисов можно отметить формирование кадровых резервов, поиск работы и стажировок, записи на карьерные мероприятия, ведение профиля студенческих проектов, формы опросов и тестирование. На основе данных цифрового следа платформа считывает специфику каждого института или направления, формируя карьерные траектории и рекомендации.

Работодатели взаимодействуют с университетом в формате «одного окна». Происходит цифровизация взаимодействия студент — университет — работодатель.

Таблица 1

Преимущества работы с платформой «Факультетус»

Для вузов	Для работодателей	Для студентов и выпускников
Единое брендрование электронных ярмарок вакансий	Концентрированный доступ к студентам определенного ВУЗа	Четкие временные рамки и область интереса работодателей
Прозрачная эффективность с различными статистическими данными	Возможность настраивать параметры поиска, что увеличивает эффективность выбора и улучшает конвертацию	Подборка релевантных материалов и вакансий, в том числе после участия в Ярмарках вакансий
Основа для будущего взаимодействия с работодателями,	SMART-инструменты для интегрирования тестирований	Возможность воплощать идеи, создавать проекты

На сегодняшний день уже 420 вузов присоединились к платформе Тюменский государственный университет присоединился и начал активную работу в новой карьерной среде в марте 2021 года.

Отслеживать эффективность работы центров карьеры, объем вовлечения обучающихся вуза и заинтересованность работодателей можно по различным показателям.

По состоянию на 15 ноября 2021 года количество профилей студентов и выпускников Тюменского государственного университета составило 1840 (см. Рис. 1). За последний квартал отмечается положительная динамика. Скачки роста, как правило, связаны

с новыми карьерными событиями, которые все транслируются на платформе. Все таких событий с начала года было подгружено 143, из которых 30 прошли в ноябре 2020 года.

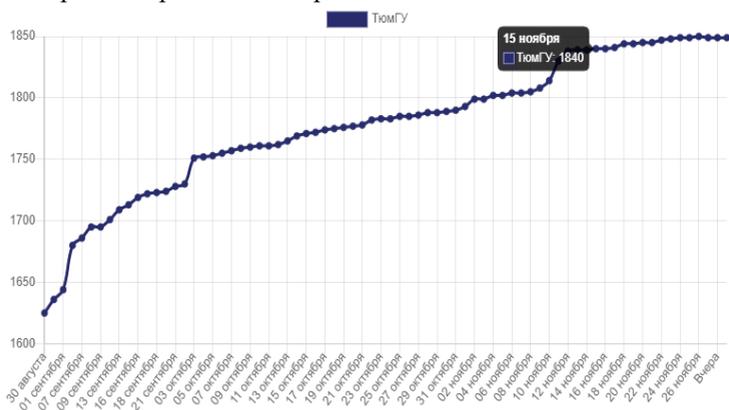


Рис. 1. Количество профилей студентов и выпускников на «Факультетусе»



Рис. 2. Количество вакансий на «Факультетусе»

Количество вакансий на платформе ежедневно растет и на сегодняшний день 556 вакансий по направлениям подготовки вуза предлагают региональные работодатели (См. Рис. 2).

В рамках цифровой карьерной среды центр карьеры Тюменского государственного университета на сегодняшний день работает по следующим направлениям:

1. Проведение цифровых ярмарок вакансий. С начала года было проведено 3 масштабных ярмарки с участием ведущих работодателей региона. Такой формат позволяет вовлечь большое количество компаний-партнеров, а также студентов и выпускников.

2. Использование форм опросов и тестирований позволяет на единой платформе централизовать сбор данных для дальнейшей аналитики или регистрации мероприятий.

3. Работа с работодателями в части размещения вакансий и актуальных стажировок, а также публикация событий компаний-партнеров. Это позволяет создать умный банк вакансий, которые всегда в открытом доступе для студентов и выпускников вуза. А для работодателей – сформировать единую базу резюме.

4. Отслеживание актуальных данных мониторинга трудоустройства выпускников, который также доступен на платформе и позволяет выявить направления подготовки, требующие пристального внимания со стороны центра карьеры в части трудоустройства.

Помимо основных сервисов, центр карьеры использует и другие доступные на «Факультетусе», которые помогают выстроить коммуникацию между студентами и работодателями.

Подводя итоги, можно сказать, что появление в вузах консолидированной цифровой карьерной среды позволило повысить процент трудоустройства студентов – за последний квартал только посредством новой платформы получили приглашения на собеседования порядка 100 студентов и выпускников, большая половина трудоустроена. Работодатели, в свою очередь, отмечают прозрачность механизмов трудоустройства посредством платформы «Факультетус» и активно внедряют ее возможности в свои каналы подбора персонала.

Легкость внедрения цифровых сервисов можно привязать к тому, что нынешние студенты – поколение 2000-х или зуммеры - более гибкие, прогрессивные, разбираются в технологиях, стремятся

к всестороннему саморазвитию. Создание многофункционального сервиса для эффективного содействия трудоустройству является

эффективным как для студентов, так и для работодателей, которые также могут полностью контролировать процесс. А центры карьеры вузов выступают главным связующим звеном в этой цепи. Тем не менее, появление новых сервисов и технологических решений не исключает «ручного» труда, партнерских отношений с компаниями, а также других трудоустройства выпускников вуза.

Литература:

1. Цифровая карьерная среда «Факультетус». Электронный ресурс: режим доступа: <https://facultetus.ru/>

Ванькова Т.Е., Горбун Ю.В.

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

ПРИМЕНЕНИЕ СИСТЕМЫ ТЕСТИРОВАНИЯ СТУДЕНТОВ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ УРОВНЯ ФОРМИРОВАНИЯ ГРАФИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ: ОПРЕДЕЛЕНИЕ УРОВНЯ РАЗВИТИЯ ПРОСТРАНСТВЕННОГО МЫШЛЕНИЯ БУДУЩИХ ИНЖЕНЕРОВ (СОЗДАНИЕ ТЕСТОВ)

Модульный подход

На данный момент под термином «модульное обучение» понимают технологию обучения студентов, основными средствами которого является модуль и модульная программа. Под модулем понимается автономная организационно-методическая структура учебной дисциплины, которая включает в себя дидактические цели, логически завершенную единицу учебного материала, методическое руководство и систему контроля. Модульная технология приближает обучение к личностно-ориентированному.

Целью модульного обучения является организация и осуществление учебного процесса, основанного на принципе самостоятельной работы студента, повышение эффективности и качества обучения студентов, формирование универсальных профессиональных навыков. Учебные модули предназначены для того, чтобы помочь учащемуся справиться со всеми стоящими перед ним задачами, овладеть необходимой информацией и успешно усвоить материал.

Также необходимо обеспечить гибкость, адаптацию к индивидуальным потребностям личности и уровню ее базовой подготовки, создание условий для развития мышления, памяти, творческих задатков, способностей учащихся. Кроме того,

модульная технология повышает активность как студентов, повышая их мотивацию к получению знаний, так и преподавателей, заставляя их совершенствовать свои педагогические навыки. Модульный подход направлен на решение конкретной профессиональной задачи, в отличие от стандартного подхода, который в основном ориентирован на передачу знаний. Основой модульного обучения является относительно самостоятельная работа обучаемого по изучению индивидуальной программы, составленной из отдельных модулей, которые представляет собой законченное профессиональное действие, освоение которого идет по операциям.

Модульное обучение способствует мотивации и активизации самостоятельной учебно-познавательной и практической деятельности обучающихся, учит объективно оценивать ход и результаты обучения и конкретизировать использование элементов наглядного обучения.

С точки зрения самого обучаемого, применение современных модульных технологий в процессе обучения позволит повысить их конкурентоспособность на рынке труда, а индивидуальный подход позволит более рационально использовать время и средства для получения необходимой компетенций. Модульная система обеспечивает индивидуализацию учебной деятельности, поэтому позволяет сократить учебное время без ущерба для глубины и полноты знаний учащихся. Выполнение практического задания свидетельствует о приобретении у обучаемых необходимых практических навыков, формирует устойчивые профессиональные навыки.

К отличительным особенностям модульного обучения относят:

- обязательную проработку каждого компонента системы и наглядная иллюстрация его в программе и модулях;
- чёткую структуризацию содержания обучения, последовательное изложение теоретического материала, обеспечение учебного процесса дидактическими материалами и системой контроля усвоения знаний, позволяющими корректировать процесс обучения;
- вариативность обучения, адаптацию учебного процесса к индивидуальным возможностям и запросам обучающихся.

Каждый модуль может осваиваться независимо, а их совокупность позволяет достичь итоговой цели.

При создании модульной программы необходимо учитывать общие принципы:

- компоновка содержания учебного процесса вокруг базовых понятий и методов;
- систематичность и логическая последовательность изложения учебного материала;
- целостность и практическая значимость содержания;
- наглядность представления учебного материала.

Основными элементами модульной системы являются:

- информационная часть, представляющая собой учебную информацию, свернутую в учебные элементы на основе изученной преподавателем информации.
- исполнительскую часть, представленная в виде практических заданий различной сложности с комплектами ориентировочной основы деятельности, а также набора практических и лабораторных работ с методическими указаниями к ним;
- контролирующая часть, включающая в себя контрольные задания и тесты разных уровней сложности;
- методическая часть, включающая в себя описание методик проведения занятий с учетом различного уровня сложности учебной деятельности студентов.

Итак, обучающий модуль - это совокупность содержания обучения по конкретной модульной единице, системы (или ее элементов) управления учебными действиями обучаемого, системы контроля знаний по конкретному содержанию и методических рекомендаций.

Введение уроков по модульной системе является эффективным при оценке усвоения знаний обучаемых, так как неудовлетворительных оценок нет. В отличие от традиционной, модульная форма обучения имеет следующие виды контроля: зачет; устный опрос; тестирование; модульный контроль; итоговый контроль.

Оцениваются усвоенные знания в набранных баллах по шкале ECTS. Так, если соотносить привычные нам отметки с рейтинговыми баллами, получим следующее:

- «отлично» — 90-100 баллов
- «хорошо» — 75-89 баллов
- «удовлетворительно» — 60-74 балла
- «неудовлетворительно» + возможность пересдачи — 35-59 баллов

- «неудовлетворительно» + обязательный повтор курса — 1-34 балла

Преимущества модульной формы обучения:

- эффективность;
- индивидуализация обучения;
- формирование хода обучения исходя из личных потребностей ученика;
- адаптация учебного материала согласно индивидуальным возможностям и педагогическим целям;
- равномерное распределение учебной нагрузки;
- оценка знаний по итогам проделанной работы (конкретное количество баллов, которое исключает субъективное отношение преподавателя);
- сокращённые сроки обучения;
- возможность удалённого обучения.

Отрицательные стороны модульного обучения:

- высокий уровень самоорганизации и индивидуальной работы;
- возможны случаи неудачного подбора материала в рамках одного блока/модулей;
- временное ограничение для выполнения заданий;
- временные затраты на подготовку модульных программ и материалов;
- адаптация к новой форме обучения;

Входной и промежуточный контроль уровня подготовки

Контроль знаний студента имеет своей целью систематизацию, углубление и закрепление полученного практического и теоретического материала. Студент в процессе подготовке к контролю знаний самостоятельно закрепляет полученные знания.

Входной контроль направлен на выявление уровня знаний студента перед изучением курса, выявление интересующих его вопросов для углубленного изучения курса. Оно осуществляется в письменной форме.

Промежуточный контроль знаний - это закрепление знаний по пройденным блокам вопросов, выявление уровня уже полученных знаний. Она проводится в форме тестирования.

Входной и промежуточный контроль оцениваются по пятибалльной шкале и наряду с посещаемостью являются основанием для выставления итогового контроля. Выходной

контроль охватывает весь курс изученной дисциплины; принимается в форме экзамена, зачета, устно. Оценивается в соответствии с полнотой раскрытия вопросов. Его цель - оценить работу студента за определенный период, полученные им теоретические знания, развитие творческого мышления, приобретение навыков самостоятельной работы, умение синтезировать полученные знания и применять их к решению практических задач. На экзамене или зачете могут быть использованы вопросы-эссе. Они представляют собой письменную работу, выполняемую обучающимися во внеаудиторное время, объемом 4-5 страниц машинописного текста. Наиболее важными преимуществами письменных работ являются:

- экономия времени преподавателя;
- возможность поставить всех студентов в одинаковые условия;
- возможность разработки вариантов вопросов равной сложности;
- умение объективно оценивать ответы в отсутствие помощи учителя;
- возможность проверить достоверность оценки;
- снижение субъективного подхода к оценке подготовки студента, обусловленного его индивидуальными особенностями.

Цель этой работы - формирование навыков реферирования полученной по данной дисциплине информации, краткое аннотированное изложение основных положений конкретной темы дисциплины.

Вопросы должны быть сформулированы таким образом, что ни учебник, ни лекции по этой дисциплине не содержат прямого ответа. Чтобы написать эссе, студенты должны просмотреть весь полученный материал, проработать дополнительную литературу, обобщить информацию и представить ее в краткой форме. Одновременно с формулировкой вопросов необходимо определить критерии правильного ответа, т. е. решить, какой ответ будет правильным. Эти критерии формируются в виде списка тем и положений дисциплины, которые обязательно должны быть включены в ответ студента. Ответ на этот вопрос должен быть логически сформулирован. Содержание итогового контроля должно соответствовать программе дисциплины, равномерно охватывая все ее разделы.

Промежуточные зачеты и итоговые экзамены сдаются в периоды, предусмотренные календарно-тематическим планом. При

промежуточном контроле обучающиеся сдают в течение учебного семестра (по окончании изучения учебного модуля) зачеты.

Пропедевтический модуль

В число учебных дисциплин, составляющих основу подготовки специалистов с высшим техническим образованием, входит курс «Инженерная графика». Этот курс готовит к выполнению и чтению чертежей как в процессе обучения в вузе, так и в последующей практической деятельности. Пропедевтический модуль определяется как часть образовательной программы, имеющей определенную логическую завершенность по отношению к установленным целям и результатам и направленную на подготовку к профессиональной деятельности в определенной области.

Пропедевтический модуль - это инновационная форма организации образовательной деятельности. Модульное обучение обеспечивает гибкость содержания, адаптацию к индивидуальным потребностям личности и уровню ее подготовки за счет организации учебно-познавательной деятельности в соответствии с индивидуальным учебным планом. Перед студентами открывается огромное информационное поле, но информация в нем взаимосвязана: не изучив одно, невозможно изучить другое. Выход - начать изучать все понемногу, как базу, с последующим углублением в материал. в этом и заключается суть метода.

Изучение инженерной графики имеет важное значение в формировании студентов как будущих специалистов. Изготовление различных изделий на производстве осуществляется по чертежам. Чертежи должны давать полное представление о форме и размерах изделий и содержать необходимые данные для их изготовления. Они могут быть сделаны из готовых объектов или с помощью творческого процесса - дизайна. Второй метод требует технической подготовки в этой области, пространственного представления, навыков и умения выполнять сложные графические построения.

В развитии пространственного представления большую пользу приносит изучение начертательной геометрии, науки о методах построения изображений объектов на плоскости. Методы изображения также используются в курсе черчения, изучение которого дает студенту необходимую подготовку для понимания и лучшего усвоения специальных дисциплин. Черчение - это дисциплина, которая устанавливает правила выполнения и чтения чертежа. В свою очередь, чертеж - это документ, содержащий

изображение объекта и другие данные, необходимые для его изготовления и управления. Черчение выполняется по определенным правилам с использованием инструментов черчения. Студенты должны уметь выполнять чертежи и уметь понимать, что изображено на них (или "читать" рисунок).

Отбор содержания и методика изучения происходят в соответствии с принципами:

1. Процесс обучения должен строиться не только в зависимости от содержания самого геометрического материала, но и от психологических особенностей детского возраста, и от общих целей образования.

2. Основными методическими принципами построения курса пропедевтики черчения являются наглядность и максимальное количество практических упражнений конструктивного и изобразительного характера.

3. Отказ от дедуктивно-логического метода доказательства геометрических положений. В основу преподавания должен быть положен индуктивный метод, основанный на наглядном и практическом изучении конкретных фактов и последующем их обобщении.

4. Движение – важнейший фактор, как создания геометрических форм, так и уяснения их свойств.

5. Построение курса и метод его преподавания должны идти в развитии пространственного воображения и образного мышления от простого к сложному, от конкретного к отвлеченному.

6. В учебной работе необходимо задействовать все виды памяти: зрительную, моторную, слуховую.

7. Необходимо отказаться от заучивания определений, правил и др. Вместо этого необходимо вводить «живое описание» детьми своих наблюдений, подмеченных геометрических свойств.

Пропедевтика — это всегда вводный курс, который охватывает дисциплину максимально широко, но дает лишь общее понятие о ней.

Плюсами такого подхода являются:

- появление общего представления о дисциплине;
- системность видения предмета;
- понимание логических связей внутри дисциплины.

Но не стоит ожидать от пропедевтического курса глубоких знаний и досконального понимания процессов. Пропедевтика лишь предвзряет более глубокое изучение, однако без этого

первоначального курса невозможно обеспечить столь важную в постижении любых наук и искусств непрерывность процесса.

Использование технологий дистанционного обучения

Современное образование не стоит на месте и ежегодно появляются новые технологии, методы и средства обучения. Отличительной чертой настоящего времени является стремительное проникновение информационных технологий во все сферы жизни. Информационные и коммуникативные технологии занимают одно из ведущих мест в системе современного образования.

Дистанционное обучение, которое использует большой ряд различных инструментов таких как Интернет, интерактивные программы, способно расширить возможности в получении знаний. Человек в любой точке мира в удобное для него время может получать новые знания и повышать свою квалификацию.

Основу образовательного процесса при дистанционном обучении составляет контролируемая, интенсивная и целенаправленная самостоятельная работа студента, который может учиться в удобном для себя месте, по индивидуальному расписанию. В соответствии с этим учебный процесс преподавания дисциплины должен быть организован таким образом, чтобы обеспечить самостоятельное освоение студентом учебного материала, выполнение и сдачу индивидуальных графических заданий.

В дистанционном формате могут быть составлены видеоуроки, различные статьи и публикации. В последующем, в процессе самостоятельной работы, студенты, повторно возвращаясь к пройденным темам в виде записей, могут быстро восстановить в памяти их основные моменты. Чтение установочных лекций может проходить с использованием слайд-фильмов (презентаций) для большей наглядности. Основу процесса обучения начертательной геометрии, инженерной графики составляет усвоение способов представления и преобразования графической информации. Использование слайд-фильмов позволяет наглядно продемонстрировать правильные приемы работы, последовательность выполнения графических операций с пошаговой демонстрацией рассуждений. Студенты могут более глубоко вникнуть в динамику процесса геометрических построений, в особенности выполнения каждой операции, приобретают начальные навыки выполнения чертежей.

Презентации служат и образцами для правильного графического исполнения контрольных работ.

При разработке электронных обучающих курсов большое значение уделяется использованию различных видов наглядности.

Аттестация уровня знаний студентов по разделам "Начертательная геометрия" и "Инженерная графика" может проводиться на основе тестов. По окончании тестирования студент получает информацию о количестве набранных баллов; невысокие баллы и просмотр допущенных ошибок ориентируют студента на ликвидацию "белых пятен" в знаниях и повторное тестирование. Возможность же повторного прохождения теста способствует закреплению усвоенных знаний. Такой подход к организации тестирования студентов любой формы обучения (в режиме самопроверки-тренинга) способствует повышению уровня самоконтроля и помогает студенту оценить степень своей подготовленности к экзамену или зачету.

К плюсам дистанционного образования можно отнести:

- Обучение в индивидуальном темпе
- Свобода и гибкость
- Доступность
- Мобильность
- комфортные условия

К минусам дистанционного обучения можно отнести:

- Отсутствие очного общения между обучающимися и преподавателем. То есть все моменты, связанные с индивидуальным подходом и воспитанием, исключаются.
- Для дистанционного обучения необходима жесткая самодисциплина, а его результат напрямую зависит от самостоятельности и сознательности учащегося.
- Необходимость постоянного доступа к источникам информации. Нужна хорошая техническая оснащённость: компьютер и выход в Интернет.
- Как правило, обучающиеся ощущают недостаток практических занятий.

Формирование контента

Контент — это полезная или как-либо удовлетворяющая потребности обучающихся информация, выраженная в различных формах. Это всё, что можно прочитать, увидеть, услышать. Способом обмена накопленным опытом является создание и оформление методической продукции.

Одной из важных задач работы является поиск подходов в формировании контента, стимулирующего познавательную деятельность и мотивацию обучающихся к изучению предмета. Данная часть работы осуществляется с непосредственным участием обучающихся, что позволяет наладить взаимопонимание поколений «Учитель» - «Ученик», выявить проблемные области и подготовить методические материалы, способствующие повышению эффективности познавательного процесса.

Подучебным контентом в данном случае понимается информация, поступающая из Интернет в информационное хранилище автоматизированной системы в текстовой или графической форме, которая в последствии подвергается обработке.

Для создания подсистемы автоматизированного формирования учебного контента требуется:

- Уточнение и развитие понятия «учебный контент».
- Разработка методики обработки контента внутри подсистемы.
- Разработка процедур обработки.
- Разработка алгоритма обработки.

Подсистема автоматизированного формирования учебного контента должна отвечать следующим требованиям:

- предоставлять пользователю возможность работать со структурированным учебным материалом;
- сокращать затраты времени на поиск, систематизацию и анализ учебного контента;
- предоставлять пользователю возможность подготовки учебного контента в различной форме согласно логике дидактики учебного процесса: «лекция – семинар – лабораторная работа – практическое занятие – зачет – экзамен».

Сначала материал в текстовом и графическом виде загружается пользователем из сети Интернет в информационное хранилище. В нем разнородный контент подвергается предварительной обработке. При этом происходит его структуризация и категоризация в зависимости от типа и вида.

Обработанный подсистемой контент предлагается пользователю под системы как «концентрированная» выборка согласно содержанию запроса. Преподаватель всегда имеет возможность внести изменения в полученный электронный материал.

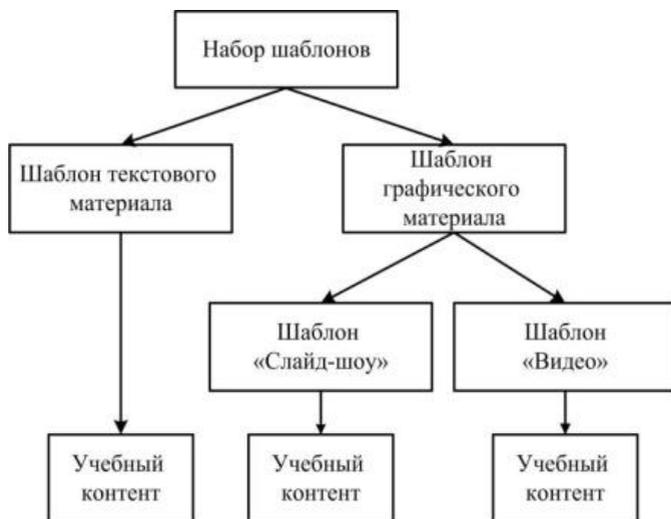


Рис. 1. Виды шаблонов формирования учебного контента

Ожидается, что развиваемый подход к формированию учебного контента, основанный на разработке процедур обработки и структурированной, разнородной информации с помощью автоматизированной подсистемы, позволит повысить эффективность получения знаний и их актуализацию за счет объединения формализуемых и неформализуемых знаний. Применение предложенного подхода будет способствовать интеллектуализации процессов обработки информации и ее оптимизации.

Таким образом, в ходе обработки с помощью автоматизированной подсистемы контент проходит через несколько состояний, которые можно представить в виде пирамиды:

1. Неструктурированный контент
2. Предобработанный контент
3. Структурированный контент.
4. Обработанный системой контент.
5. Обработанный пользователем контент.

Учебный контент может быть использован в учебном процессе, как в составе системы поддержки информационных

процессов кафедры, так и непосредственно на занятиях, а также может быть загружен на учебные информационные ресурсы в Интернет.

Практико-ориентированность

Современные подходы к решению образовательных задач должны соответствовать требованиям Федерального государственного образовательного стандарта. Новая образовательная система построена на необходимости включения в программу большого объема практики и самостоятельной работы обучающихся в учебный процесс с целью формирования определенных навыков, которые студент сможет реализовать в профессиональной сфере. Поэтому существует заинтересованность в использовании практико-ориентированного подхода. Его реализация также обусловлена необходимостью поиска образовательных технологий - совокупности средств и методов обучения и развития учащихся, позволяющих обучающимся успешно осуществлять эффективное развитие навыков, установленных стандартом.

Под практико-ориентированным обучением понимается освоение студентами образовательной программы в условиях, приближенных к реальным профессиональным, формирование у них необходимых навыков и умений, путем выполнения реальных практических заданий в течение учебного процесса.

Практико-ориентированное обучение обеспечивает вовлечение студентов в работу таким образом, чтобы их деятельность сравнивалась с деятельностью преподавателя.

Цель практико-ориентированного обучения состоит в том, чтобы студенты в процессе обучения приобрели компетенции в любой области или сфере деятельности общества с целью их применения на практике.

Задачи практико-ориентированного обучения включают:

- формирование выпускников с отличными знаниями теоретических и практических навыков деятельности;
- расширение связи между работодателями и учебными заведениями для студентов с целью получения опыта работы и дальнейшего трудоустройства;
- повышение эффективности практики, проводимой студентами в процессе обучения

Для достижения наилучших результатов практико-ориентированный подход должен быть реализован в нескольких направлениях:

- учебно-производственная, научно-исследовательская практика студентов;

Таким образом, суть практико-ориентированного обучения заключается в создании таких условий для студентов, чтобы они могли погрузиться в профессиональную сферу, творчески реализовать себя и проявить свою самостоятельность. Особенностью практико-ориентированного подхода является формирование у студентов базы фундаментальных научных знаний параллельно с приобретением компетенций. Использование практико-ориентированного подхода в обучении необходимо для эффективного формирования компетентных конкурентоспособных выпускников.

Использование специализированного софта

На данный момент основу конструирования составляет автоматизированное получение чертежа, параметризация геометрических объектов и создание на их основе графических баз данных, созданных по деталям. Такой подход рассматривался в работах П.А. Острожкова и т.д. Анализ их работ дает основание утверждать, что использование информационных технологий в образовательном процессе недостаточно применяются, поэтому прорабатываются и апробируются на практике варианты изучения модулей дисциплин с использованием систем автоматизированного проектирования, позволяющих выполнять графические построения, создавать электронные модели, получать на их основе графические документы и необходимую информацию.

Основными программами среди систем автоматизированного проектирования можно считать AutoCAD, SolidWorks, Pro/Engineer. За годы они превратилась в мощную среду, без которой трудно представить работу современного промышленного предприятия. С каждой новой версией программы предлагают самые совершенные средства двумерного и трехмерного проектирования, оформления чертежей, улучшенную справочную информацию, а также удобные инструменты твердотельного и другого моделирования. Современные технологии, которые заложены в системе, способны обеспечить успешную и коллективную работу над проектом с учетом стандартов предприятия и различных методов проектирования. Программные модули для компьютерного анализа процессов и конструкций входят в виде встроенных подсистем в

состав современных программных средств для автоматизированного проектирования. Они решают следующие основные задачи:

- создание трехмерной модели изделия;
- управление проектами и техническим документооборотом с выпуском конструкторской документации;
- создание технологической документации и управляющих программ технологического оборудования;
- всесторонний анализ (расчет) изделия;
- изготовление изделия

Занятия с использованием программного обеспечения оказывают существенную поддержку традиционным средствам, а именно поднимают процесс обучения на качественно новый уровень, помогают формировать умения «читать чертежи», которое нужно каждому человеку, избравшему себе техническое направление будущей специальности.

Литература:

1. Бим-Бад, Б. М. Педагогический энциклопедический словарь [Текст] / Б. М. Бим-Бад, М. М. Безруких, В. А. Болотов, Л. С. Глебова [и др.]. М.: Бол. Рос. энциклопедия, 2002. - 528 с.
2. Беспалько, В. П. Образование и обучение с участием компьютеров (педагогика третьего тысячелетия) [Текст]: учеб.-метод. пособие / В.П. Беспалько. М. : Изд-во Москов. психол.-соц. ин-та, 2002. - 352 с.
3. Алчинов, В. Рейтинг — контроль успеваемости курсантов /
4. Андреев, В. И. Педагогика творческого саморазвития: инновационный курс / В. И. Андреев. — Казань: изд-во Казанского ун-та, 2006. 565с. 6
5. Абдулина, О.А. Общепедагогическая подготовка учителя в системе высшего педагогического образования : для пед. спец. высш. учеб. заведений / О. А. Абдулина. 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Просвещение, 1990.- 141с
6. Что такое модульное обучение? [электронный ресурс] Режим доступа:<https://rosuchebnik.ru/material/chto-takoe-modulnoe-obuchenie/>
7. Формы текущего, промежуточного и итогового контроля
8. [электронный режим] Режим доступа:https://studme.org/1728102615284/menedzhment/formy_tekushego_promezhutochnogo_itogovogo_kontrolya

9. Черчение: Учебник для учащихся общеобразовательных учреждений (под ред. Степаковой В.В.).–М.: Просвещение, 2008.
10. Дистанционное обучение как механизм оптимизации траектории непрерывного образования через внедрение инновационных образовательных технологий / И.М. Головных, Р.М. Лобацкая, Д.А. Ульянов [и др.]. Иркутск: Изд-во ИрГТУ, 2007.
11. Матвеев Д.В., Тозик В.Т. Дистанционное обучение начертательной геометрии // Вестник Учебно-методического объединения по профессионально-педагогическому образованию. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2005. Вып. 2 (38).
12. Алипова Н.А., Егоров Ю.С. Подход к разработке интеллектуальной системы поддержки информационных процессов кафедры // Труды Десятого международного симпозиума "Интеллектуальные системы" (Intels' 2012"). Вологда: ВГТУ, 2012. С. 260.
13. Егоров Ю.С., Алипова Н.А. Интеллектуальная система авторизованного формирования контента // Труды Десятого международного симпозиума "Интеллектуальные системы" (Intels' 2012"). Вологда: ВГТУ, 2012. С. 263.
14. Алешугина Е.А., Ваганова О.И., Прохорова М.П. Методы и средства оценивания образовательных результатов студентов вуза // Проблемы современного педагогического образования. 2018. № 59-3. С. 13-16.
15. Vaganova O.I., Smirnova Z. V., Mukhina M. V., Kutepov M. M., Kuterova L. I., Chernysheva T. L. The organization of the test control of students' knowledge in a virtual learning environment MOODLE // Journal of Entrepreneurship Education. 2017. Т. 20. № 3.
16. Ваганова О.И., Смирнова Ж.В., Трутанова А.В. Организация контрольно-оценочной деятельности преподавателя вуза в условиях электронного обучения // Проблемы современного педагогического образования. 2017. № 56-2. С. 51-56.
17. Ваганова О.И., Булаева М.Н., Седых Д.В. Правовая компетентность студентов: сущность, подходы к формированию и оцениванию // Проблемы современного педагогического образования. 2018. № 58-2. С. 53-56.
18. Груздева М.Л., Смирнова Ж.В. Результаты внедрения модели управления самостоятельной работой обучающихся в образовательный процесс вуза // Вестник Мининского университета. 2017. № 1. С. 12-23.

19. Список систем автоматизированного проектирования. [Электронный ресурс] // http://ru.wikipedia.org/wiki/Список_систем_автоматизированного_проектирования

Дьякова А.К.

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

ДИСТАНЦИОННОЕ ОБУЧЕНИЕ В СИСТЕМЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СТУДЕНТОВ

На современном этапе развития общества образование становится одной из важнейших и центральных сфер человеческой деятельности, теснейшим образом связанной со всеми другими сторонами общественной жизни. От способности системы образования удовлетворять потребности личности и общества в высококачественных образовательных услугах принципиально зависят перспективы экономического и духовного развития страны.

В настоящее время особую актуальность и значение приобретает эффективное кадровое сопровождение проводимых реформ и преобразований. Одной из важнейших задач становится задача организации целенаправленного дополнительного профессионального образования (ДПО).

Исключительная роль структуры ДПО в современной системе профессионального образования Российской Федерации определяется его ответственностью за обновление и обогащение интеллектуального потенциала общества, ликвидацию функциональной неграмотности руководителей и специалистов.

В связи с этим деятельность системы ДПО должна направляться на достижение основных целей:

- постоянное формирование, стимулирование и удовлетворение потребностей в повышении квалификации и профессиональной переподготовке кадров;
- насыщение рынка труда специалистами с высоким уровнем общей культуры и профессиональной компетентности;
- обеспечение социальной защищенности, социальной реабилитации и занятости специалистов, устранения всех форм функциональной неграмотности;
- приведение кадрового потенциала специалистов к мировому уровню;

- увеличение совместно с другими звеньями профессионального образования совокупного интеллектуального и духовного потенциала общества, развитие творческих способностей человека. Чаще всего и удобнее образовать процесс ДПО именно во время студенческой жизни, включающие в себя множество положительных сторон

- дополнительный объем практических знаний и навыков в пределах основной специализации ВПО, который позволит выпускникам сдать экзамен на соответствие профессиональному стандарту и приступить к выполнению должностных обязанностей в организациях (предприятиях, фирмах) с минимальным временем адаптации;
- требования организаций и предприятий, на которые трудоустраиваются студенты по получению дополнительных знаний, навыков и умений, необходимых для работы в организации;
- получение дополнительной квалификации для расширения возможностей трудоустройства выпускников в связи с быстро изменяющейся конъюнктурой рынка труда и консервативностью Перечня направлений подготовки (специальностей) ВПО;
- более узкая специализация (доводка студента) и освоение новейших разработок (программных средств, технологий, методов и приемов) перед окончанием вуза;
- повышение мобильности и социальной защищенности выпускников вузов;
- необходимость получения практических навыков (умений) в конкретных областях, специализациях, позволяющих выпускникам приступить к исполнению профессиональных обязанностей с минимальным временем «доучивания»;

Какое же должно быть содержание ДПО для того непростого слоя , как студенты. Выделим главные аспекты:

-содержание отдельных дополнительных профессиональных программ в отличие от основных программ вуза может быть узкопрофильным, ориентированным под конкретный вид профессиональной деятельности, учитывать требования профессиональных стандартов;

-все программы должны быть построены по модульному принципу, что позволит осуществить их поэтапное освоение или построить программу любой продолжительности из набора модулей;

- программы должны иметь минимальную степень избыточности информации;
- роль профессионального ядра программы должна быть максимальной как по объему, так и по содержанию;
- должно быть предусмотрено активное использование в учебном процессе современных образовательных технологий и средств обучения, компьютерной техники, Интернет-технологий и дистанционного обучения;
- должна быть задана высокая степень вариативности.

Современные тенденции развития дополнительного профессионального образования актуализируют внимание к развитию дистанционных образовательных технологий (ДОТ). Часть материалов по дополнительным профессиональным программам слушатели осваивают с применением дистанционных образовательных технологий, в таком же режиме проводятся процедуры промежуточной и итоговой аттестации слушателей. При реализации программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки с применением ДОТ в рамках учебных занятий используются различные ИКТ-сервисы: видео-конференц-связь, электронная почта, IP-телефония и т.д. что на самом деле очень практично и удобно.

Опыт в использовании ДО при обучении по программам, связанным с информационными технологиями, показал, что во многих случаях получение соответствующих компетенций выходит на первый план по сравнению с необходимостью получения документа об образовании.

Дистанционное образование является адекватной формой обучения взрослых, оно наиболее привлекательно для категории обучающихся, которые не имеют возможности получить его традиционным способом в рамках сложившейся образовательной системы. В связи с этим важными преимуществами дистанционного обучения взрослых стали возможности совмещения учебы и профессиональной деятельности, независимость от расстояния между обучающимся и обучающим, в значительной степени учитываются их индивидуальные особенности и персональный опыт. Достигается это за счет применения инновационных методов и средств обучения. Одним из преимуществ электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, по сравнению с традиционными технологиями обучения, является возможность индивидуализации учебного процесса и повышения квалификации специалистов

путем составления индивидуальных планов для каждого обучающегося, систематического контроля и корректировки хода обучения. Электронное обучение – это полноценный учебный процесс, в дистанционном образовании основным требованием и критерием эффективности должно быть сохранение и повышение качества обучения.

Эффективность электронного обучения во многом достигается благодаря высокой степени его интерактивности, специфическим особенностям информационных и телекоммуникационных технологий, индивидуальному планированию и организации учебного процесса.

Электронное обучение — это инновационная деятельность, в результате которой используется специфическая образовательная среда, поэтому требуется совершенно иная организация учебного процесса, другие методы обучения, нежели в традиционной системе.

Основные преимущества, которые дает использование информационной системы, реализованной с применением Интернет-технологий, следующие:

- открытость и прозрачность информации (для обучающихся, преподавателей, работодателей) за счет образовательного интернет-портала и отражаемой в нем актуальной информации;
- доступность для обучающихся учебно-методических материалов и тренажеров;- отсутствие субъективности в системе оценивания, а также отсутствие коррупционности за счет процедуры формирования автоматической оценки по дисциплинам.

Следовательно, роль преподавателя в таком обучении сводится к тому, что он не только самостоятельно создает дистанционный курс с учетом собственных методических разработок, но и постоянно поддерживает электронную среду обучения, в которой работают и развиваются обучающиеся. При этом преподаватель выступает в роли полноправного участника процесса обучения и осуществляет подготовку необходимых учебных материалов и управление ходом дискуссий через постановку проблемных вопросов

Организационное обеспечение электронного обучения заключается в непосредственной работе преподавателя с обучающимися. Общение осуществляется по электронной почте и через телеконференции, в которых обычно преподаватель отвечает на вопросы обучающихся, а экзамены сдаются очно или дистанционно (по компьютерной сети).

Наиболее целесообразно использование электронного обучения и дистанционных образовательных технологий именно в дополнительном профессиональном образовании, поскольку слушатели дополнительных профессиональных программ (ДПП) имеют достаточно высокую мотивацию к обучению, в связи с чем им проще организовать себя для самостоятельного обучения.

Литература:

1. Бутко Е.Я., Мосичева И.А., Шестаков В.П. Дополнительное образование России XXI века Высшее образование в России. – 2005. – № 5. – С. 1–9.
2. Распоряжение Правительства РФ от 29.12.2014 г. № 2765-р. Концепция развития федеральной целевой программы развития образования на 2016-2020 годы □Электронный ресурс□. □ URL: <http://www.stgau.ru/cuko/docs/koncepcija1620.pdf>
3. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» □Электронный ресурс□. □ URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/
4. Щербинин С.В., Малинина Т.В. Электронное обучение, дистанционные образовательные технологии в дополнительном профессиональном образовании // Дополнительное профессиональное образование в стране и мире, 2014, №4, с.33-38.

Киреев В.М., Глазков Р.А.

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

ТЕРМОЦИКЛИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ КАК ПРИЧИНА ПОЯВЛЕНИЯ КОРРОЗИОННОГО РАСТРЕСКИВАНИЯ ПОД НАПРЯЖЕНИЕМ НА МАГИСТРАЛЬНЫХ ГАЗОПРОВОДАХ

Аннотация. Магистральные трубопроводы являются основным инженерно-техническим сооружением, предназначенным для транспортировки газа и топлива. Исходя из этого, на сегодняшний день особую актуальность имеют вопросы, связанные с изучением причин выхода из строя данных объектов. Основной целью представленной статьи является изучение факторов термоциклического характера в качестве основной причины появления коррозионного растрескивания под

напряжением на магистральных газопроводах. В работе использованы теоретические и эмпирические методы исследования. Для более полного раскрытия темы и получения достоверных данных используются публикации и материалы отечественных и зарубежных источников.

Ключевые слова. Магистральный газопровод, термоциклические факторы, коррозия, растрескивание, трубопровод, металл.

Scientific director:

Kireev Vitaly

Mikhailovich

Graduate student:

Glazkov Roman Alekseevich

**THERMOCYCLIC FACTORS AS A CAUSE
OCCURRENCE
OF COR-ROSIVE CRACKING UNDER VOLTAGE**

Annotation. The main pipelines are the main engineering and technical structure intended for the transportation of gas and fuel. Based on this, issues related to the study of the causes of the failure of these objects are of particular relevance today. The main purpose of the presented article is to study thermocyclic factors as the main cause of stress corrosion cracking on main gas pipelines. The paper uses theoretical and empirical research methods. For a more complete disclosure of the topic and obtaining reliable data, publications and materials from domestic and foreign sources are used.

Key words. Main gas pipeline, thermocyclic factors, corrosion, cracking, pipeline, metal.

Актуальность представленной работы заключается в том, что термоциклические факторы являются одной из основных и наиболее распространенных причин разрушения магистральных трубопроводов на сегодняшний день. Исходя из этого, вопросы, связанные с изучением данных факторов в качестве причины разрушения металла, являются одними из наиболее актуальных и требующих особого внимания.

Анализ, производимый в существующих на сегодняшний день научных работах свидетельствует о том, что на магистральных газопроводах превалирует влияние коррозионного фактора в качестве в причины выхода из строя объектов. Наибольшую опасность в данном аспекте представляет разрушение конструкций

виду стресс-коррозии, или по-другому – коррозионного растрескивания под напряжением (КРН). Данный вид растрескивания представляет наибольшую опасность, ведь самопроизвольное разрушение металлических конструкций производится в результате одновременного воздействия агрессивной среды с механическим напряжением. КРН также является наиболее характерным для тех магистральных газопроводов, которые имеют большой диаметр с высоким уровнем внутреннего давления [1].

Хоть КРН и является ключевой проблемой, приводящей к выходу из строя магистральных газопроводов, на сегодняшний день еще не выявлены до конца все факторы, посредством которых достигается данный процесс. Также данный фактор связан с тем, что причины появления КРН являются достаточно многофакторными. Именно это и осложняет задачу, связанную с установлением механизма и закономерностей коррозии трубопроводов под напряжением [2].

Отказы по причине КРН имели место на газопроводах, проложенных в глинах, суглинках, песках, карбонатных и скальных породах. Причем в ряде случаев отмечалось замедление развития стресс-коррозионных повреждений с увеличением степени минерализации грунта при пересечении трубопроводами сорных участков. Последнее подтверждается тем, что на таких участках магистральных газопроводов зафиксированы случаи интенсивной общей и язвенной коррозии внешней поверхности труб [3].

В качестве одного из реальных примеров термоциклического фактора, приводящего к коррозионному растрескиванию газопровода, можно рассмотреть динамику температуры по длине газопровода. Так, к примеру, газ в летний период поступает в трубопровод с компрессорной станции, имея температуру около 60°C, а подходит к следующей компрессорной станции с температурой 20-35°C; в зимний период температура может изменяться от плюс 30-40°C до минус 30°C в зависимости от температуры окружающей среды. Графически изменение температуры по длине трубопровода для одного и того же участка можно представить, как показано, например, на рис. 1 [4].

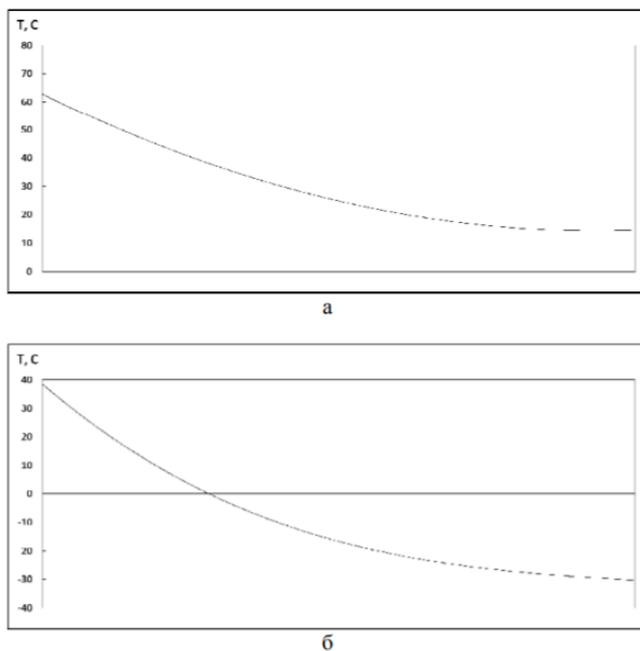


Рис. 1. Температура по длине газопровода: а – летом; б – зимой

Как видно из рис. 2, вблизи компрессорной станции газопровод в любое время года находится в горячем состоянии, а на некотором расстоянии от компрессорной станции есть участки подверженные перепадам температур.

Причинами появления КРН на магистральных газопроводах являются большие диаметр и рабочее давление трубопровода, сопряженных с рядом факторов: исходное качество металла и его чувствительность к растрескиванию; уровень и цикличность растягивающих напряжений; параметры окружающей среды, возможность доступа коррозионной среды и взаимодействие с поверхностью металла [5].

Помимо этого установлено, что одним из основных параметров окружающей среды, способствующих появлению стресс-коррозии, является глубина и характер промерзания грунта, ведущая к морозному пучению. С целью предотвращения возникновения КРН необходимо при проектировании магистральных газопроводов учитывать воздействие морозного пучения грунтов и предусматривать специальные конструктивные

решения и методики раннего диагностирования. Одним из таких перспективных методов исследования поверхности является методика определения механических свойств по мультифрактальным параметрам, дающая возможность определения состояния металла трубопровода для своевременного выявления КРН и проведения предупреждающих мероприятий [6].

Таким образом, основной целью данной статьи являлось изучение факторов термоциклического характера в качестве основной причины появления коррозионного растрескивания под напряжением на магистральных газопроводах. В результате выполненной работы были изучены такие ключевые аспекты, как: актуальность представленной проблемы; основные причины отказа на магистральных газопроводах; пример термоциклического фактора, приводящего к коррозионному растрескиванию газопровода; мероприятия, направленные для предотвращения возникновения КРН.

В заключение необходимо отметить, что изученная в рамках данной статьи проблема имеет достаточно актуальную значимость в современном технологическом прогрессе. Современные предприятия должны предпринимать все усилия и попытки, направленные с целью изучения и противодействия появления коррозионного растрескивания под напряжением на магистральных газопроводах.

Литература:

1. Буклешев Д.О. Исследование интенсивности напряжений в процессе коррозионного растрескивания стали магистральных газопроводов // *Universum: технические науки*. 2019.
2. Карпов С.В., Ширяпов Д.И., Алихашкин А.С. Комплексные исследования коррозионного растрескивания под напряжением на магистральных газопроводах: опыт и перспективы // *Вести газовой науки*. 2016.
3. Arabey A.B., Melekhin O.N., Ryakhovskikh I.V., Bogdanov R.I., Abrosimov P.V., Steiner M., Marevsky U. Investigation of the possibility of long-term operation of pipes with minor stress-corrosion damage // *Vesti gazovoi nauki*. 2016.
4. Докутович А.Б., Коваленко С.В., Кузнецов А.Н., Немчин Ю.В., Шапиро В.Д. О возможности прогнозирования различных видов стресс-коррозионных повреждений

магистральных газопроводов ПАО «Газпром» // Вести газовой науки. 2016.

5. Кушнир, С.Я. Процессы развития коррозионных трещин под напряжением магистральных газопроводов под влиянием изменения их высотного положения и катодной защиты / С.Я. Кушнир, М.Н. Мосягин, А.С. Песин. - СПб: ООО «Недра». 2010.

6. Khizhnyakov V.I., Negodin A.V. Corrosion cracking of cathodically protected gas and oil pipelines during term operation // Vestnik TSASU. 2017.

Киреев В.М., Глазков Р.А.

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

**АКТУАЛЬНОСТЬ ИЗУЧЕНИЯ ВОПРОСА
КОРРОЗИОННОГО
ИЗНОСА ГАЗОПРОВОДНОГО ОБОРУДОВАНИЯ**

Аннотация. Основной целью представленной статьи является изучение актуальности вопроса коррозионного износа газопроводного оборудования. Автором производится работа посредством применения статистических данных и информации, а также эмпирических и теоретических методов исследования. С целью более полного раскрытия темы и получения достоверных данных автором используются публикации и материалы отечественных и зарубежных источников.

Ключевые слова. Газопровод, трубопровод, коррозионной износ.

Scientific director:

Kireev Vitaly

Mikhailovich

Graduate student:

Glazkov Roman Alekseevich

**THE RELEVANCE OF STUDYING THE ISSUE OF
CORROSION
WEAR OF GAS PIPELINE EQUIPMENT**

Annotation. The main purpose of the presented article is to study the relevance of the issue of corrosion wear of gas pipeline equipment. The author performs the work through the use of statistical data and information, as well as empirical and theoretical research

methods. In order to more fully disclose the topic and obtain reliable data, the author uses publications and materials from domestic and foreign sources.

Key words. Gas pipeline, pipeline, corrosion wear.

Актуальность представленной темы исследования заключается в том, что газопроводное оборудование является одной из ключевых и неотъемлемых частей топливно-энергетического комплекса, в частности газоснабжения, Российской Федерации. Исходя из этого, анализ аварийности и коррозионного износа газовых трубопроводов, в частности, является залогом эффективной и бесперебойной работы системы газоснабжения. Изучая статистическую информацию, касающуюся суммарных причин выхода из строя оборудования на в системах газоснабжения по данным Ростехнадзора (рис. 1), можно сделать вывод о том, что именно коррозионный износ оборудования является основной причиной аварийности [1].

Помимо этого, актуальность изучения вопроса износа газовых трубопроводов заключается в том, что при аварии может быть получен колоссальный отрицательный эффект в экономическом аспекте. Количество природного газа, способного участвовать в аварии, зависит от диаметра газопровода, рабочего давления, места разрыва, времени идентификации разрыва, особенностей расстановки и надежности срабатывания линейной арматуры. Согласно статистике, средние потери газа на одну аварию варьируются в диапазоне от двух с половиной до трех миллионов кубометров.



Рис. 1. Распределение причин аварийности на магистральных газопроводах

В целом необходимо отметить, что большинство дефектов на газопроводах появляется в результате коррозионных и механических повреждений, определение места и характера которых связано с рядом трудностей и большими материальными затратами. Основным фактором, посредством которого происходит снижение надежности газового оборудования и трубопроводов, является воздействие на металл их внутренней поверхности перекачиваемых и перерабатываемых углеводородных сред, которые содержат коррозионно-активные компоненты. К сведению, каждый год в Российской Федерации происходит свыше 70 тысяч аварий, связанных с трубопроводным транспортом, лишь 10% из которых не являются следствием коррозионных повреждений [1].

Коррозионные процессы в оборудовании газовой отрасли обуславливаются посредством наличия в транспортируемых веществах кислорода, а также различных агрессивных углекислот и сероводорода. Также необходимо отметить, что большая часть трубопроводов находится на территориях, имеющих резко выраженную смену сезонностей. Следствием данного явления также является возникновение процессов негативного характера, в результате которых в конечном итоге появляется, к примеру, выпучивания трубопроводов, пробои и иное [2].

Защита от коррозии должна быть направлена на обеспечение длительной безремонтной эксплуатации технологических установок и всего комплекса нефтегазового сектора. В отличие от ранее осуществлявшегося подхода для решения этой задачи необходимо следующее (рис. 2) [3]:



Рис. 2. Факторы обеспечения защиты от коррозионного износа

Таким образом, изучая вопрос актуальности коррозионного износа газопроводного оборудования, необходимо отметить, что транспортировка продуктов газа посредством трубопроводов – это самый эффективный и рациональный способ транспортировки данных ресурсов на большие расстояния. Данным способом транспортировки доставляются продукты уже более 100 лет, чем и обуславливается перспективность и актуальность данных процессов [4].

Одним из ключевых факторов, на основе которого определяется стабильность обеспечения регионов нашей страны топливно-энергетическими ресурсами, является степень надежности газового оборудования и трубопроводов. В совокупности данных факторов одной из самых первостепенных, актуальных и требующих наибольшего внимания к своему решению проблем, является вопрос коррозионного износа газового оборудования [5].

Таким образом, в статье была обоснована актуальность изучения вопроса коррозионного износа газопроводного оборудования, отрицательные последствия которого могут вызвать непоправимый урон, как в техническом, так и экономическом аспекте. В заключение необходимо отметить, что задачи, связанные

с защитой нефтегазового оборудования и трубопроводов от коррозии при единстве общих подходов должно быть конкретным для каждой отдельно взятой технологической установки и производства на уровне технологических инструкций, дополнений к регламентам и других внутренних нормативных документов.

Литература:

1. Иванова О.В., Короткова Л.Н., Халиков Р.М. Управление качеством нанесения защитных макромолекулярных покрытий на трубопроводном оборудовании нефтегазовой отрасли // Современные материалы, техника и технологии. 2019.
2. Иванцова Н. А. Применение современных материалов и технологий для защиты нефтегазового оборудования от коррозии: новизна, актуальность, эффективность // Экспозиция Нефть Газ. 2008.
3. Швецов М.В., Бикбов Г.Б., Калачев И.Ф. Комплексная защита промысловых трубопроводов // Экспозиция Нефть Газ. 2017.
4. Susorov I. A., Chalov I. V. Remsostav for restoration of defective areas of sprayed thick-layer thermosetting coatings of polyurethane type // Glues. Sealants. Technologies. 2014.
5. Михеев С.П., Толстошеева С.И. Антикоррозионная защита полиорганосилановыми покрытиями // Лакокрасочные материалы и их применение. 2019.

List of literature:

1. Ivanova O. V., Korotkova L. N., Khalikov R. M. Management of the quality of applying protective macromolecular coatings on pipeline equipment of the oil and gas industry // Modern materials, equipment and technologies. 2019.
2. Ivantsova N. A. The use of modern materials and technologies to protect oil and gas equipment from corrosion: novelty, relevance, efficiency // Exposition Neft Gaz. 2008.
3. Shvetsov M. V., Bikbov G. B., Kalachev I. F. Complex protection of field pipelines // Exposition Neft Gaz. 2017.
4. Susorov I. A., Chalov I. V. Remsostav for restoration of defective areas of sprayed thick-layer thermosetting coatings of polyurethane type // Glues. Sealants. Technologies. 2014.
5. Mikheev S. P., Tolstosheeva S. I. Anticorrosive protection with polyorganosilane coatings // Paint and varnish materials and their application. 2019.

Киреев В.М., Глазков Р.А.
*Белгородский государственный технологический
университет им. В.Г. Шухова, г. Белгород, Россия*
**АНАЛИЗ И ОЦЕНКА ТЕХНИЧЕСКОГО
СОСТОЯНИЯ
ГАЗОВЫХ ТРУБОПРОВОДОВ В АСПЕКТЕ
КОРРОЗИОННОГО ИЗНОСА**

Аннотация. Основной целью представленной статьи является анализ и оценка технического состояния газовых трубопроводов в аспекте коррозионного износа. Представленная тема имеет колоссальную актуальность в аспекте интенсивно развивающейся нефтегазовой отрасли. Подзадачами данной работы является изучение основных сведений, касающихся коррозии магистральных трубопроводов, причин коррозии газопроводов, видов коррозии трубопроводов, а также комплекс оценки технического состояния газовых трубопроводов. В результате работы автором применяются теоретические и эмпирические методы исследования. С целью получения более подробной и актуальной информации по теме исследования, в работе используются научные материалы отечественного и зарубежного авторства.

Ключевые слова. Техническое состояние, газопровод, коррозионный износ, трубопровод, коррозия, износ.

Scientific director:
Kireev Vitaly Mikhailo-vich
Graduate student:
Glazkov Roman Alekseevich

**ANALYSIS AND ASSESSMENT OF THE TECHNICAL
CONDITION OF GAS PIPELINES IN THE
ASPECT OF CORROSION WEAR**

Annotation. The main purpose of the presented article is to analyze and evaluate the technical condition of gas pipelines in the aspect of corrosion wear. The presented topic has enormous relevance in the aspect of the rapidly developing oil and gas industry. The subtasks of this work are the study of basic information concerning the corrosion of main pipelines, the causes of corrosion of gas pipelines, types of corrosion of pipelines, as well as a complex assessment of the technical condition of gas pipelines. As a result of the work, the author applies

theoretical and empirical research methods. In order to obtain more detailed and up-to-date information on the research topic, scientific materials of domestic and foreign authorship are used in the work.

Key words. Technical condition, gas pipeline, corrosion wear, pipeline, corrosion, wear.

Срок службы трубопровода определяется скоростью коррозии. Разрушение вследствие коррозионного износа инженерных сетей влечет за собой финансовые потери и представляет угрозу экологии, безопасности труда, ухудшает качество транспортируемого продукта. Коррозионному поражению подвержены ответственные элементы систем: регулирующие и запорные устройства [1].

Причины коррозии трубопроводов бывают внешними и внутренними. К факторам внешней среды относят следующие виды негативных воздействий:

- атмосферные;
- почвенно-грунтовые;
- биокоррозию;
- блуждающие токи;
- индуцированные переменные токи.

Внутренняя коррозия вызвана химическими свойствами передаваемых веществ заводдушиванием, динамическими нагрузками. Формирование осадочных отложений ускоряет процесс изменения структуры металла.

Коррозийное разрушение оборудования ежегодно обходится в миллиарды рублей: неэффективная эксплуатация, снижение транспортируемых объемов, ремонтные и сервисные расходы, аварии. Контроль коррозии трубопроводов осуществляется на основании нормативов Единой системы защиты от коррозии и старения (ЕСЗКС). Основным регулирующим документ для подземных сооружений ГОСТ 9.602-2016 [2].

Железо активно реагирует с кислородом лишь при температуре +260 Со. В магистральных линиях не поддерживаются такие диапазоны, но окислительная реакция может быть спровоцирована конденсацией влаги в изолирующем слое, микротрещинах сварных швов. Данное повреждение возникает при несоблюдении технологий прокладки и при длительном сроке службы.

Для магистралей характерны электрохимические механизмы разрушения. При химическом типе металл взаимодействует с окислителем без доступа влаги. При

электрохимическом – влага присутствует, а вода, с растворенными в ней солями, служит электролитом.

Принято различать два вида коррозионных разрушений:

- общие: распределяются равномерно, рассчитываются при проектировании;

- локальные: появляются под влиянием активной среды и растягивающих нагрузок.

Типы локальных разрушений:

- язвенные: канавки на внешней стороне, обычно имеют небольшую глубину.

- питтинговые: точечные поражения, имеющие большую глубину;

- щелевые: появляются в соединительных зазорах деталей, быстро развиваются;

- трещины: растут медленно до достижения критического значения, затем быстро приводят к аварии.

Для линий нефтегазовой промышленности дополнительную угрозу представляет заражение микроорганизмами. Наиболее опасно сульфатовосстанавливающие бактерии, продуцирующие сульфаты, сульфиты и большое количество сероводорода. Формирование биопленок приводит к отслаиванию защитных покрытий [3].

Для увеличения срока службы элементов магистралей предусмотрен комплекс мер, соответствующий различным видам негативных воздействий. При укладке устраивают дренаж, производят изоляцию соединений в зависимости от марки стали. Постоянно разрабатываются активные способы защиты трубопроводов от коррозии: снижение агрессивности среды, обработка бактерицидами газо- и нефтепроводов, введение веществ-ингибиторов.

Важную роль играют защитные покрытия трубопроводов от коррозии. Обработка химическими составами снижает электрохимическое воздействие, предотвращает формирование точечных процессов в микротрещинах. Кроме этого, внутренняя поверхность и арматура сохраняют гладкость, препятствуют образованию осадочных отложений. Промышленные отраслевые стандарты регламентируют свойства покрытий в зависимости от характеристик транспортируемой среды [4].

На сегодняшний день существует диагностическо-расчетный комплекс для оценки технического состояния участка линейной части магистральных трубопроводов. Комплекс

учитывает механические, химические и электрохимические воздействия на металлы трубы, которые приводят к деструкции, т. е. необратимым изменениям в структуре металла трубы, что влечет к изменению прочностных характеристик, возникновению дополнительных напряжений и как следствие, к сокращению сроков безопасной эксплуатации трубопровода или преждевременному отказу, что, в свою очередь, может повлечь разрушение других объектов газотранспортной системы и дополнительным затратам.

Данный комплекс включает несколько этапов:

I этап. Определение участка линейной части магистрального трубопровода, на котором из-за неравномерности внешних и внутренних воздействий по длине трубопровода вероятность возникновения необратимых изменений (деструкции) металла труб максимальна [5].

II этап. Выявление дефектов трубопровода различными методами, в том числе и локальном наружном контроле и определение фактических механических, физико-химических характеристик металла трубопровода.

III этап. Расчет несущей способности трубопровода и определение усталости металла и сроков безопасной эксплуатации магистрального трубопровода.

При определении срока безопасной эксплуатации участка трубопровода, также учитываются результаты, полученные при определении скорости роста коррозии, деградации (серьезных изменений) механических свойств металла трубопровода, т. е. ударная вязкость, удельное сужение, а также циклическая прочность бездефектных труб, отводов исходя из действующих статических и динамических нагрузок. Срок безопасной эксплуатации трубопровода будет назначаться равным минимальному сроку, полученному в ходе расчетов по всем критериям. Полученные результаты дополнительных исследований позволят повысить безопасную эксплуатацию магистрального трубопровода, оценить срок, а также необходимый объем работ для предотвращения роста и распространения коррозии, деградации металла труб.

Литература:

1. Швецов М.В., Бикбов Г.Б., Калачев И.Ф. Комплексная защита промышленных трубопроводов // Экспозиция Нефть Газ. 2017.
2. Kalachev I. F., Shvetsov M. V., Bikbov G. B., Kalachev M. V. Coatings for steel pipes-increasing the durability of pipelines operation // Expositiya Neft Gaz. 2016.
3. Шутова А.Л., Прокопчук Н.Р., Потапчик А.Н., Сабадаха Е.Н. Эпоксидные лакокрасочные материалы для трубопроводов тепловых сетей // Труды БГТУ. Серия 2: Химические технологии, биотехнология, геоэкология. 2017.
4. Pantelei N.V. Assessment of the condition and analysis of damage to pipelines of heating networks // Energy. Proceedings of higher educational institutions and energy associations of the CIS. 2018.
5. Юдин П.Е., Акулинин А.А. Сравнение различных методов оценки качества внутренних антикоррозионных полимерных покрытий нефтепроводных труб // Известия Самарского научного центра РАН. 2014.

Listofliterature:

1. Shvetsov M.V., Bikbov G.B., Kalachev I.F. Complex protection of field pipelines // Exposition Oil Gas. 2017.
2. Kalachev I. F., Shvetsov M. V., Bikbov G. B., Kalachev M. V. Coatings for steel pipes-increasing the durability of pipelines operation // Expositiya Neft Gaz. 2016.
3. Shutova A.L., Prokopchuk N.R., Potupchik A.N., Sabadakha E.N. Epoxy paint and varnish materials for pipelines of heating networks // Trudy BSTU. Series 2: Chemical technologies, biotechnology, geocology. 2017.
4. Pantelei N.V. Assessment of the condition and analysis of damage to pipelines of heating networks // Energy. Proceedings of higher educational institutions and energy association of the CIS. 2018.
5. Yudin P.E., Akulinin A.A. Comparison of various methods for assessing the quality of internal anticorrosive polymer coatings of oil pipeline pipes // Izvestiya Samara Scientific Center RAS. 2014.

Киреев В.М., Глазков Р.А.

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

СПОСОБЫ И МЕТОДЫ ЗАЩИТЫ ГАЗОВОГО ТРУБОПРОВОДА ОТ КОРРОЗИОННОГО ИЗНОСА

Аннотация. Защита газопроводов от коррозионного износа, вызванного многочисленными факторами, является первостепенной задачей из данной отрасли. На сегодняшний день существует множество методов защиты газопроводов от коррозионных факторов, однако необходима систематизация и структуризация имеющихся знаний. Основной целью данной статьи является анализ и систематизация знаний, касающихся способов и методов защиты газового трубопровода от коррозионного износа. В результате работы автором применяются теоретические и эмпирические методы исследования. С целью получения более подробной и актуальной информации по теме исследования, в работе используются научные материалы отечественного и зарубежного авторства. Преимущественная часть статьи посвящена решению задачи коррозионного износа газопроводов.

Ключевые слова. Коррозионный износ, газопровод, трубопровод, материал, защита, коррозия, легирование, фактор.

Scientific director:

Kireev Vitaly Mikhailo-vich

Graduate student:

Glazkov Roman Alekseevich

METHODS AND METHODS OF PROTECTING THE GAS PIPELINE FROM CORROSION WEAR

Annotation. The protection of gas pipelines from corrosion wear caused by numerous factors is the primary task of this industry. To date, there are many methods of protecting gas pipelines from corrosion factors, but it is necessary to systematize and structure the available knowledge. The main purpose of this article is to analyze and systematize knowledge concerning methods and methods of protecting a gas pipeline from corrosion wear. As a result of the work, the author applies theoretical and empirical research methods. In order to obtain more detailed and up-to-date information on the research topic, scientific materials of domestic and foreign authorship are used in the

work. The predominant part of the article is devoted specifically to solving the problem of corrosion wear of gas pipelines.

Key words. Corrosion wear, gas pipeline, pipeline, material, protection, corrosion, alloying, factor.

Трубопровод – важная единица в производстве. Он соединяет различные аппараты и установки в единую систему, что позволяет проводить технологические операции непрерывно, а так же обезопасить людей от химических реагентов, циркулирующих внутри закрытой системы. Все производство основано на перемещении веществ из точки А, при одновременном трансформировании их во что-то другое, в точку Б. Чтобы успешно реализовать данные перемещения, необходимы целостность стенок трубопровода, внутреннего и наружного покрытий. Неблагоприятные факторы, влияющие на трубопровод, подвергают коррозии его стенки, что приводит к локальному снижению толщины стенки и нарушению целостности всей системы. Чтобы не допустить этого, необходимо применять различные методы защиты от данных факторов, которые устраняют вероятность проявления коррозии или снижают ее до минимума [1].

Под понятием коррозия подразумевается химическое и механическое разрушение металлических поверхностей вследствие воздействия среды. Различают внешнюю и внутреннюю коррозию, причиной которой являются атмосферные явления, грунтовые воды или агрессивная среда, транспортируемая внутри магистральных трубопроводов. Коррозия – это медленный процесс, который может длиться годами, постепенно разрушая оборудование. Защита нефтепромысловых трубопроводов от коррозии является важной задачей для профильной отрасли промышленности [2].

Негативные последствия коррозии на трубопроводы очевидны: разрушение трубопроводов изнутри; уменьшение времени между профилактическими осмотрами магистралей и ремонта; дополнительные затраты на замену оборудования и труб; полная или частичная остановка нефтеперерабатывающего комплекса [3].

При этом необходимо отметить причины коррозии:

Химическая коррозия - обусловлена взаимодействием металла с сухими газами или жидкостями, непроводящих ток. Подвергаются детали и узлы машин, работающих в атмосфере кислорода, галогенов, при высоких температурах.

Электрохимическая коррозия – возникает в случае контакта металла с электролитически проводящей окружающей

средой. Например, ржавление обивки днища корабля, трубопровода, металлические конструкции в атмосфере.

Коррозия от перепада температур – при замораживании вещество расширяется, а при нагревании объем его уменьшается, таким образом, если вещество при нормальной температуре свободно проходит через стенки трубопроводов, то при его замораживании, оно начинает давить на поверхность конструкции, что приводит к нарушению ее целостности, попаданию ненужных веществ, что приводит к появлению разрушающей коррозии.

Важным аспектом решения проблемы является выбор места прокладки трубопровода. Различают надземное и подземное устройство трубопроводов. Надземное стоит использовать для трубопроводов, предназначенных для особо опасных веществ и газов, которые могут представлять угрозу для технологии и людей. Такое устройство позволяет визуально контролировать состояние трубопроводов, но приводит к возрастанию влияния внешних факторов, а так же механического воздействия людей. Подземное устройство трубопроводов используют в целях уменьшения сложности конструкций у поверхности земли и на эстакадах, а также уменьшения действия неблагоприятных факторов. Но этот способ прокладки можно использовать только для перемещения не очень экологически опасных химических продуктов и воды.

Главной проблемой всех трубопроводов является коррозия. Она проявляется в результате действия внешней среды снаружи стенки и со стороны перемещаемых газов или жидкостей внутри трубы. Чтобы снизить риск при эксплуатации трубопровода, используют различные виды защиты, которые можно применять раздельно или комбинированно [4].

В первую очередь, необходимо выбрать материал для изготовления трубопровода. Для этого определяем, какие жидкости или газы будут перемещаться, находим химически инертный металл по отношению к данной среде. Если создание труб из этого материала экономически не выгодно, то используют более дешевую основу, но применяют другие виды защиты. Например, нанесение на поверхность различных покрытий: металлических, неметаллических или химических. Они позволяют использовать дешевую сталь или чугун в коррозионных средах, потому что повышают их коррозионную стойкость. Но данный вид защиты необходимо визуально контролировать и периодически

восстанавливать, потому что у покрытий на много меньше срок службы, чем у материала трубопроводов.

Одним из эффективных способов защиты является использование электрохимической защиты. Принцип защиты состоит в том, что сдвигая потенциал металла пропусканием внешнего тока, можно уменьшать скорость его коррозии. Есть несколько видов такой защиты: катодная, протекторная (гальваническая) анодная, электродренаж.

Другим способом защиты трубопровода от коррозии является понижение активности среды. Обработка коррозионной среды для снижения ее агрессивности осуществляется уменьшением содержания в ней деполяризатора или введением ингибиторов [5].

Следующий способ – легирование сталей. Это процесс введения в состав металла добавок для улучшения физических, химических свойств и придания металлам и сплавам повышенной коррозионной стойкости. Легирование может быть поверхностным и объемным. Этот вид защиты способствует повышению химического сопротивления материала трубопровода к воздействию внешней среды и должен быть выбран на стадии проектирования производственного объекта.

Литература:

1. Калачёв И.Ф., Швецов М.В., Бикбов Г.Б., Калачёв М.В. Покрытия для стальных труб - повышение долговечности работы трубопроводов // Экспозиция Нефть Газ. 2016.
2. Шутова А.Л., Прокопчук Н.Р., Потапчик А.Н., Сабадаха Е.Н. Эпоксидные лакокрасочные материалы для трубопроводов тепловых сетей // Труды БГТУ. Серия 2: Химические технологии, биотехнология, геоэкология. 2017.
3. Pantelei N.V. Assessment of the condition and analysis of damage to pipelines of heating networks // Energy. Proceedings of higher educational institutions and energy associations of the CIS. 2018.
4. Юдин П.Е., Акулинин А.А. Сравнение различных методов оценки качества внутренних антикоррозионных полимерных покрытий нефтепроводных труб // Известия Самарского научного центра РАН. 2014.
5. Chicherin S.V. A new algorithm for analyzing pressure values during annual hydraulic tests of pipelines of heating networks for density and strength // Issue of the Bulletin. 2017.

List of literature:

1. Kalachev I.F., Shvetsov M.V., Bikbov G.B., Kalachev M.V. Coatings for steel pipes - increasing the durability of pipelines // Exposition Oil Gas. 2016.
2. Shutova A.L., Prokopchuk N.R., Potupchik A.N., Sabadakha E.N. Epoxy paint and varnish materials for pipelines of heating networks // Trudy BSTU. Series 2: Chemical technologies, biotechnology, geocology. 2017.
3. Pantelei N.V. Assessment of the condition and analysis of damage to pipelines of heating networks // Energy. Proceedings of Higher Educational Institutions and Energy Associations of the CIS, 2018.
4. Yudin P.E., Akulinin A.A. Comparison of various methods for assessing the quality of internal anticorrosive polymer coatings of oil pipeline pipes // Izvestiya Samara Scientific Center RAS. 2014.
5. Chicherin S.V. A new algorithm for analyzing pressure values during annual hydraulic tests of pipelines of heating networks for density and strength // Issue of the Bulletin. 2017.

Киреев В.М., Глазков Р.А.

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

**АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ КОРРОЗИОННОГО
ИЗНОСА
ПРИ ПРОЕКТИРОВАНИИ И ЭКСПЛУАТАЦИИ
ГАЗОПРОВОДОВ**

Аннотация. Проблема коррозионного износа является одной из наиболее актуальных и основных в нефтегазовой отрасли. Именно ее решение в первую очередь стоит перед специалистами, выполняющие функции проектирования и изготовления конструкций, эксплуатируемых в нефтегазовой отрасли. Основной целью представленной статьи является изучение актуальных проблем коррозионного износа при проектировании и эксплуатации газопроводов. В результате работы автором применяются теоретические и эмпирические методы исследования. С целью получения более подробной и актуальной информации по теме исследования, в работе используются научные материалы отечественного и зарубежного авторства. Преимущественная часть

статьи посвящена именно проблемам коррозионного износа газопроводов.

Ключевые слова. Газопровод, коррозионный износ, конструкция, проектирование, эксплуатация, нефтегазовая отрасль.

Scientific director:

Kireev Vitaly Mikhailo-vich

Graduate student:

Glazkov Roman Alekseevich

**ACTUAL PROBLEMS OF CORROSION WEAR IN THE
DESIGN AND OPERATION OF
GAS PIPELINES**

Annotation. The problem of corrosion wear is one of the most urgent and fundamental in the oil and gas industry. It is its solution that is primarily faced by specialists who perform the functions of designing and manufacturing structures operated in the oil and gas industry. The main purpose of the presented article is to study the actual problems of corrosion wear in the design and operation of gas pipelines. As a result of the work, the author applies theoretical and empirical research methods. In order to obtain more detailed and up-to-date information on the research topic, scientific materials of domestic and foreign authorship are used in the work. The predominant part of the article is devoted specifically to the problems of corrosion wear of gas pipelines.

Key words. Gas pipeline, corrosion wear, construction, design, operation, oil and gas industry.

Приступая к изучению вопроса проблем и факторов коррозионного износа нефтегазового оборудования и трубопроводов, прежде необходимо отметить, что транспортировка нефтегазовых продуктов посредством трубопроводов – это самый эффективный и рациональный способ транспортировки данных продуктов на большие расстояния. Данным способом транспортировки доставляются продукты уже более 100 лет, чем и обуславливается перспективность и актуальность данных процессов. Одним из ключевых факторов, на основе которого определяется стабильность обеспечения регионов нашей страны топливно-энергетическими ресурсами, является степень надежности нефтегазового оборудования и трубопроводов [1].

Ключевым и наиболее распространенным фактором, посредством которого происходит снижение надежности

нефтегазового оборудования и трубопроводов, является воздействие на металл их внутренней поверхности перекачиваемых и перерабатываемых углеводородных сред, которые содержат коррозионно-активные компоненты. К сведению, каждый год в Российской Федерации происходит свыше 70 тысяч аварий, связанных с трубопроводным транспортом, лишь 10% из которых не являются следствием коррозионных повреждений.

Процессы коррозии в оборудовании нефтегазовой отрасли обуславливаются посредством наличия в воде кислорода, а также различных агрессивных углекислот и сероводорода. Также необходимо отметить, что большая часть трубопроводов находится на территориях, имеющих резко выраженную смену сезонностей. Следствием данного явления также является возникновение процессов негативного характера, в результате которых в конечном итоге появляется, к примеру, выпучивания трубопроводов, пробои и иное [2].

Рассмотрим более подробно в отдельности аспекты, приводящие к проблемам коррозионного износа нефтегазовых трубопроводов.

Покрытия. Среди тонкостенных элементов конструкций, сочетающих легкость с высокой прочностью, особо выделяются пленочные и мембранные элементы, к которым относятся и различные покрытия. Они находят широкое применение во всех отраслях производства и жизнедеятельности. Покрытия позволяют решать множество проблем надежности, долговечности и безопасности тонкостенных конструкций и сооружений, обеспечивая изоляцию поверхности конструкций от различных сред и от воздействия физических полей.

Покрытия являются одним из эффективных способов защиты от коррозии. Необходимые качества покрытий обеспечиваются путем разработки сложных тонкослойных композиционных структур и адгезива, которые формируются непосредственно на поверхностях конструкций, например труб (на цилиндрических и тороидальных поверхностях). При эксплуатации конструкций и сооружений в результате воздействия окружающей среды, физических полей, а также человеческого фактора происходят изменения механических и физических характеристик покрытий и адгезива. Существенные изменения свойств происходят, например, при наличии полимерных составляющих композиций под воздействием полей и сред, а также при появлении

различных поверхностных дефектов (поверхностных царапин, вмятин, трещин, локальных углублений и т.д.) [3].

Нарушение защитной изоляции может привести к серьезным последствиям. Существенную роль в защите от коррозии играет тип и параметры изоляции конструкций, на которой в процессе эксплуатации возникают различные дефекты. При этом, как отмечается в работе, размер дефекта в изоляции и возможная скорость коррозии взаимосвязаны между собой. С увеличением размера дефекта в изоляции возрастает и скорость коррозии независимо от формы коррозионного поражения. При этом большую опасность, по данным, представляют дефекты, размеры которых соизмеримы с толщиной стенки элемента конструкций. Возникает необходимость оценки механических (в частности, жесткостных) и физических (например, проницаемость) свойств покрытий и адгезионных свойств связующего покрытия с элементом конструкций (адгезива), а также исследования закономерностей изменения характеристик покрытий и адгезива под воздействием среды, физических полей и других факторов.

Коррозионный износ нагруженных элементов конструкций. большой износ металлических конструкций во всех отраслях, в некоторых случаях износ доходит до 50%. По данным, основными причинами аварий в газопроводах за последние пять лет являлись коррозия, стресс-коррозия и брак строительно-монтажных работ. Проблема актуальна практически для всех отраслей промышленности и транспорта, где имеются металлические тонкостенные конструкции [4].

На поверхности металла, находящегося в агрессивной среде, образуется тонкий защитный (пассивирующий) слой, при разрушении которого начинается коррозионное разрушение. Одним из факторов, способствующих разрушению защитной пленки при коррозионном износе, является механическая деформация. Очевидно, что при деформации элемента конструкций пассивирующая пленка также подвергается деформации, что снижает ее защитные свойства.

Коррозия при воздействии физических полей. Среди факторов, влияющих на разрушение защитного (пассивирующего) слоя, при коррозии, наряду с деформацией, можно отметить влияние физических полей, в частности магнитного поля и ультрафиолетового (УФ) излучения. Исследования, посвященные изучению влияния магнитного поля и УФ на процесс коррозионного износа, встречаются сравнительно мало. Для

предупреждения коррозии трубопроводов пытаются использовать магнитное поле с целью снижения коррозионной активности перекачиваемой жидкости и др.

Таким образом, необходимо исследовать закономерности изменения свойств покрытий неплоской формы под воздействием среды, физических полей и других факторов, используя экспериментально-теоретический метод. Необходимо провести цикл исследований, варьируя материалы, среду, время воздействия средой, напряженность и направленность магнитного поля и т.д., а также провести концептуальное исследование управления коррозионным износом [5].

Литература:

1. Иванова О.В., Короткова Л.Н., Халиков Р.М. Управление качеством нанесения защитных макромолекулярных покрытий на трубопроводном оборудовании нефтегазовой отрасли // Современные материалы, техника и технологии. 2019.
2. Иванцова Н. А. Применение современных материалов и технологий для защиты нефтегазового оборудования от коррозии: новизна, актуальность, эффективность // Экспозиция Нефть Газ. 2008.
3. Kalachev I. F. Reduction of pipeline wear using protective coatings // Exhibition Neft Gaz. 2011.
4. Швецов М.В., Бикбов Г.Б., Калачев И.Ф. Комплексная защита промышленных трубопроводов // Экспозиция Нефть Газ. 2017.
5. Kalachev I. F., Shvetsov M. V., Bikbov G. B., Kalachev M. V. Coatings for steel pipes-increasing the durability of pipelines operation // Expositiya Neft Gaz. 2016.

List of literature:

1. Ivanova O.V., Korotkova L.N., Khalikov R.M. Quality management of protective macromolecular coatings on pipeline equipment of the oil and gas industry // Modern materials, equipment and technologies. 2019.
2. Ivantsova N. A. Application of modern materials and technologies to protect oil and gas equipment from corrosion: novelty, relevance, efficiency // The exhibition Oil and Gas. 2008.
3. Kalachev I. F. Reduction of pipeline wear using protective coatings // Exhibition Neft Gaz. 2011.

4. Швецов М.В., Бикбов Г.Б., Калачев И.Ф. Комплексная защита промышленных трубопроводов // Экспозиция Нефть Газ. 2017.

5. Kalachev I. F., Shvetsov M. V., Bikbov G. B., Kalachev M. V. Coatings for steel pipes-increasing the durability of pipelines operation // Expositiya Neft Gaz. 2016.

Коруковец А.П., Юрьева В.Ф.

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

**ЗНАЧЕНИЕ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ФИЗИЧЕСКОЙ
КУЛЬТУРЫ И СПОРТА В ПРОФИЛАКТИКЕ
ЗАБОЛЕВАНИЙ СЕРДЕЧНО-СОСУДИСТОЙ СИСТЕМЫ У
СТУДЕНТОВ ПОСРЕДСТВАМ РЕГУЛЯРНЫХ
ФИЗИЧЕСКИХ НАГРУЗОК**

Повышение профессиональной компетенции преподавателей физической культуры в области профилактики заболеваний сердечно-сосудистой является важной задачей учебного процесса в каждом учебном заведении. Заболевания сердечно-сосудистой системы являются в большинстве случаев причиной смерти в России. Диаграмма 1 наглядно показывает процентное соотношение причин смерти, где подавляющее большинство относится к преждевременной смерти из-за болезней сердечно-сосудистой системы.



Диаграмма 1 – процентное соотношение причин смерти в России

Заболевания сердечно-сосудистой системы являются группой отклонений, которые включают в себя болезни, связанные с функциональным расстройством артерий, кровеносных сосудов и вен. К часто встречающимся заболеваниям сердечно-сосудистого типа относятся аритмия, инсульт, инфаркт, воспаления миокарда, атеросклероз, тромбоз.

Любое заболевание намного легче предупредить, чем вылечить не являются исключением заболевания сердечно-сосудистой системы. Профилактикой заболеваний данного вида являются регулярные физические нагрузки. Именно эта причина и придает значимость преподавателям физической культуры и спорта в здоровье учащихся.

Данная тема является актуальной, так как в настоящее время наблюдается спад интереса студентов в занятии физической культурой и спортом.

Одной из основных причин снижения заинтересованности является низкий уровень знаний о пользе физических нагрузок, о важности систематического занятия спортом для предотвращения различных заболеваний. Именно в этом преподаватели физической культуры и спорта способны помочь.

Основной заболеваний сердечно-сосудистой системы является атеросклероз – это процесс скапливания холестерина на стенках артерий, что приводит к формированию атеросклеротической бляшки.

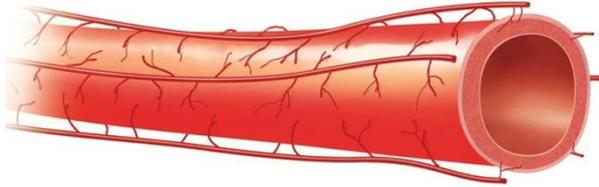


Рис. 1 – Здоровый сосуд

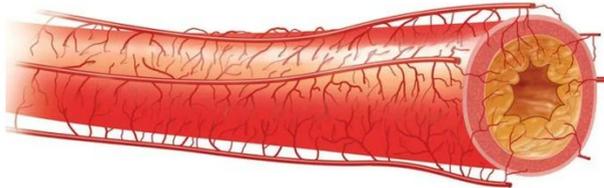


Рис. 2 – Сосуд, подверженный атеросклерозу

Сравнивая рисунки 1 и 2 наглядно видно явное различие здорового сосуда от сосуда, поврежденного атеросклерозу.

Данное заболевание опасно тем, что атеросклеротическая бляшка увеличивается в размерах, из-за этого разрывается и содержимое бляшки начинает выходить в просвет сосуда. В ходе данного процесса кровь сворачивается, образуя тромб и закупоривая при этом артерию, что приводит к прекращению кровоснабжения части органов.

В случае если данный процесс затрагивает головной мозг, это может привести к инсульту или ишемическому инсульту. Если же это происходит в сердце, данный процесс может вызвать инфаркт миокарда. Такой процесс является причиной большинства случаев преждевременной смерти населения.

Отложение холестерина – это доброкачественный процесс, который начинается еще в детстве. Но если холестериновые бляшки не рассасываются или откладывание происходит слишком быстро, то повышается риск возникновения таких заболеваний, как инфаркт и инсульт. Это и делает вопрос о необходимости физических нагрузок острым в настоящее время.

Ускоренное отложение холестерина на стенках сосудов – это не случайный процесс. Этому процессу способствуют такие факторы, как стресс, различные воспаления в организме, избыточная масса тела, чрезмерно высокий уровень сахара в крови, неконтролируемый синтез холестерина, курение и высокое давление. Все это ведет к дисфункции эндотелия – монослоя клеток, которые выстилают внутреннюю оболочку абсолютно всех сосудов организма: артерий, вен и капилляров.

Эндотелий – это не только пленка, но и железа внутренней секреции, которая выделяет регулирующие молекулы, имеющих большое воздействие на организм, тем самым контролируя деятельность практически всех процессов, происходящих в нашем организме [3].

Одна из важнейших биологически активных молекул, выделяемых эндотелием – это оксид азота *NO*.

Ниже расположена схема, изображающая влияние оксида азота на организм человека. При нехватке оксида азота и возникают вышеописанные факторы: повышение артериального давления вследствие сужения сосудов, а также это вызывает перестройку стенок сосудов, что ведет к образованию тромбов и атеросклерозу.



Рис. 3 – Роль оксида азота в организме человека

Для предотвращения возникновения этих факторов студентам необходимо проделывать минимум 1000 шагов за сутки, но в наше время человек все меньше двигается в течении дня, так как двигательная активность перестала быть необходимым фактором для большинства вида работ [2].

Во время физической нагрузки в организме большинство капилляров мышц открываются, во много раз увеличивается площадь омываемого кровью эндотелия. Вследствие этого у границы эндотелия и крови возникает напряжение сдвига, вызывающего активную выработку многих полезных биологически активных веществ, в том числе и оксида азота.

В настоящее время подавляющее большинство болезней как раз и вызвано дефицитом выработки оксида азота, вызванного в свою очередь гиподинамией, то есть недостатком двигательной активности.

Если студент физически не активен, то задействован всего один капилляр из десяти, следовательно, вырабатывается в десять раз меньше оксида азота, и в десять раз повышается риск возникновения сердечно-сосудистых заболеваний.

Преподаватели физической культуры и спорта должны доводить до студентов важность физической активности вне учебного процесса, например, приобрести хобби, связанное со спортом.

Вначале тренировок студентам может быть тяжело, и может возникать отторжение и нежелание продолжать занятия физической активностью. Но через несколько недель систематических тренировок в организме студента начнут вырабатываться гормоны системы подкрепления, такие как дофамин, серотонин и эндорфин, что вызовет появление чувства внутреннего удовлетворения и укрепит желание студентов заниматься спортом.

Повышение профессиональной компетенции преподавателей физической культуры в области профилактики заболеваний сердечно-сосудистой системы у студентов посредством физических нагрузок является важной задачей каждого учебного заведения, вне зависимости от того, обучается студент на спортивном факультете или на каком-либо другом, так как большая часть заболеваний сердечно-сосудистой системы берёт начало в отсутствии двигательной активности и гиподинамии в возрасте от 15 до 25 лет [1].

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

из важнейших соединений, участвующих в генезе сердечно-сосудистой системы.

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

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

Литература:

1. Аносов Н. Н., Бендет Я. А. «Физическая активность и сердце». Киев, 1984г. — С. 238–252.

2. Иванов Д. В., Юрьева В. Ф. Влияние ходьбы на организм человека// XII Международный молодежный форум «Образование. Наука. Производство» 2020 года: сб. статей науч. конф. / Белгор. гос. ун-т. – Изд-во БГТУ, 2020 – С. 2-3.

3. Коруковец А. П., Костицына К. Е. Здоровый образ жизни студенческой молодежи в контексте физкультурно-оздоровительной деятельности // Физическое воспитание и спорт в Высших учебных заведениях: Материалы XIV межрегиональной научной конференции, Белгород: Изд-во БГТУ, 2018. – С.171 - 173.

Клокова Е.А., Русанов А.В.

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

ВОСТРЕБОВАННОСТЬ ВЫПУСКНИКОВ И ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВО

Особый интерес к вопросам образования в последнее время обусловлен тем, что образовательные системы переживают период серьёзных реформ, от которых напрямую зависит экономическое будущее современного общества. Изучение конъюнктуры рынка занятости является необходимым этапом анализа образовательных услуг [1]. Важной проблемой многих регионов России является востребованность выпускников на рынке труда и

их трудоустройство. Потребность в специалистах на рынке труда является величиной постоянной, а представляет собой нестабильную и трудно прогнозируемую переменную.

Ситуация с занятостью показывает, что выпускники вузов имеют большие шансы пополнить ряды безработных. Это связано с тем, что направления на работу получают далеко не все выпускники вузов. В последнее время наблюдается постепенное повышение спроса на направления технических специальностей (технологи, инженеры и все родственные специальности). В результате ускорения темпов развития компьютерных технологий, а также всеобщей информатизации хозяйственных процессов повышается спрос на специалистов в сфере информационных технологий. Кроме того, несмотря на то, что рынок труда переполнен бухгалтерами, управленцами, экономистами и менеджерами, подготовка специалистов по данным направлениям не уменьшается, а наоборот, увеличивается. Причинами сложившейся ситуации можно назвать чисто интуитивное восприятие ситуации на рынке труда заказчиками услуг высшей профессиональной школы, которыми в подавляющем большинстве являются население, родители, и прогнозирование ситуации на рынке труда: изменения структуры рабочих мест в ряде отраслей экономики, спроса и предложения на рынке труда.

Молодые специалисты вынуждены соглашаться на временную работу, что приводит к утрате знаний, полученных в образовательном учреждении. По данным выборочного обследования рабочей силы в 2020 году, проведенного Федеральной службой государственной статистики, в период с 2017 по 2019 года наблюдается снижение количества трудоустроенных выпускников, имеющих высшее и среднее профессиональное образование [2]. Причём доля трудоустроенных выпускников, получивших высшее или среднее профессиональное образование раньше, намного больше, чем выпускников, получивших высшее или среднее профессиональное образование позже. Причиной этого являются некординированные действия высших учебных

заведений и промышленных предприятий по подготовке специалистов.

Доля трудоустроенных выпускников 2017–2019 гг. выпуска в общей численности выпускников образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования (уровень занятости) в процентах

Таблица 1

	<i>Выпускники 2017 г.</i>	<i>Выпускники 2018 г.</i>	<i>Выпускники 2019 г.</i>
Всего	82,9	77,4	70,6
имеют уровень образования:			
высшее	85,7	80,1	73,7
среднее профессиональное:			
по программе подготовки специалистов среднего звена	79,2	74,0	67,1
по программе подготовки квалифицированных рабочих (служащих) ¹⁾	78,4	73,6	66,6
Мужчины	87,7	81,7	73,8
имеют уровень образования:			
высшее	91,0	85,6	77,1
среднее профессиональное:			
по программе подготовки специалистов среднего звена	84,0	76,9	71,0

по программе подготовки квалифицированных рабочих (служащих) ¹⁾	83,6	78,7	69,5
Женщины	78,2	73,5	67,7
имеют уровень образования:			
высшее	81,2	75,9	71,0
среднее профессиональное:			
по программе подготовки специалистов среднего звена	75,0	71,3	63,7
по программе подготовки квалифицированных рабочих (служащих) ¹⁾	68,0	63,9	60,4
Город	84,5	79,6	72,8
имеют уровень образования:			
высшее	86,6	82,1	75,2
среднее профессиональное:			
по программе подготовки специалистов среднего звена	81,2	75,5	69,0
по программе подготовки квалифицированных рабочих (служащих) ¹⁾	80,7	76,0	70,4
Село	77,1	71,1	64,9
имеют уровень образования:			

высшее	81,1	71,9	68,2
среднее профессиональное:			
по программе подготовки специалистов среднего звена	74,1	70,7	63,4
по программе подготовки квалифицированных рабочих (служащих) ¹⁾	73,7	69,9	60,6
<i>¹⁾Включая начальное профессиональное образование.</i>			

Основные проблемы, с которыми сталкиваются высшие учебные заведения и предприятия:

- сотрудничество некоторых образовательных учреждений с предприятиями используется в виде маркетингового хода для привлечения студентов;
- на рынок труда выходят специалисты с высшим образованием, которые затем работают на должностях, не требующих высокой квалификации;
- у многих выпускников возникают трудности с применением полученных знаний на практике, что вызывает беспокойство у представителей бизнеса;
- работодатели не относятся с энтузиазмом к предложениям сотрудничества с вузами по обучению студентов и к затратам, которые могут для этого потребоваться.

Совместная разработка программ образования и профессиональной подготовки выпускников для рынка труда представляет общий интерес в качестве средства повышения способности к трудоустройству. Модель взаимодействия вузов с предприятиями должна быть основана на реализации следующих направлений:

- активное расширение взаимодействия вузов с предприятиями: по обучению специалистов на основе целевой подготовки; по организацию стажировок и практики студентов в организациях; по реализации

- совместных проектов в рамках подготовки и повышения квалификации кадров;
- проведение работы вузов по выявлению новых потребностей и созданию гибких, инновационных советов или центров по взаимодействию с предприятиями в области обучения персонала и студентов с целью расширения задач повышения качества образования.

Эффективной формой взаимодействия вуза с промышленными предприятиями может являться организация целевой подготовки студентов по специально разработанной программе. На последних курсах обучения на конкурсной основе формируются группы студентов-целевиков, которые оформляются сотрудниками предприятия-партнёра. При этом студент не освобождается от основной образовательной программы в вузе, дополнительная целевая подготовка должна проходить во второй половине дня по сформированной программе.

Таким образом, именно через партнёрскую взаимосвязь вузов и предприятий, без снижения значимости фундаментального знания, усилится качественная практическая подготовка студента вуза. Согласование с работодателями содержания образовательных программ, перечня профессиональных компетенций выпускников является необходимой мерой для подготовки конкурентоспособных специалистов. Из вышесказанного следует, что совершенствование сотрудничества университетов с промышленными предприятиями может существенно повлиять на востребованность кадров на рынке труда.

Литература:

1. Соколова О.Ю., Дюльманова Т.М., Силантьева Н.С. Проблемы интеграции России в мировой рынок образовательных услуг в условиях вступления в ВТО // Вестник СГСЭУ. 2013. № 5 (49). С. 50 – 54.
2. Трудовые ресурсы [Электронный ресурс]. URL: https://rosstat.gov.ru/labour_force

УДК 62-192
ГРНТИ 55.53.03

Картыгин А.В., Свидов А.Б.

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

РАЗМЫШЛЕНИЯ О ПОНЯТИИ (ТЕРМИНЕ) «МОДЕРНИЗАЦИЯ»

Аннотация. В данной статье предпринята попытка дать определение понятию модернизация оборудования и рассмотреть некоторые аспекты этого процесса.

Ключевые слова: модернизация, спецтехника, производительность.

Одним из важнейших направлений дальнейшего развития дорожно-строительного машиностроения является создание мобильных, многофункциональных машин большой единичной мощности, выполняющих за один рабочий проход возможно большее количество технологических операций. Для возможности реализации объединения ряда активных и пассивных рабочих органов в одной дорожно-строительной машине производят её модернизацию.

Из-за того, что слово «модернизация» можно услышать повсеместно мы уже даже не обращаем внимание на его иностранное происхождение, так как в последнее время произносится этот термин повсеместно, где в конструкцию машин и механизмов внесли усовершенствования: «модернизировали кран...», «провели модернизацию оборудования...», «модернизации подвергся рабочий орган машины...» и так далее.

В сети Интернет можно найти множество формулировок данного термина, например:

– модернизация (от англ. *modern* — современный, передовой, обновлённый) – это обновление объекта, приведение его в соответствие с новыми требованиями и нормами, техническими условиями, показателями качества. Модернизируются в основном машины, оборудование, технологические процессы [1];

– «модернизация – совокупность работ по усовершенствованию объекта основных средств, приводящая к повышению технического уровня и экономических характеристик объекта, осуществляемая путем замены его конструктивных элементов и систем более эффективными» [2];

– в системном письме о порядке применения КОСГУ (классификация операций сектора государственного управления), приведено следующее определение модернизации -термин «модернизация» предполагает замену узлов, причем эти узлы должны быть исправны. Если заменяется неисправный узел, то такие работы являются не модернизацией, а ремонтом. Если же никакие узлы не заменяются, то такие работы являются дооборудованием. Таким образом, для правильного применения термина «модернизация» следует четко понимать, что означает замена исправной части: она должна быть исправной до замены, но не обязательно должна оставаться такой после демонтажа [3].

И вроде бы всё ясно и понятно: необходимо было сделать машину, механизм или установку лучше её модернизировали.

Когда требуется проводить модернизацию?

Стоит обратить внимание, что есть некоторые признаки, которые указывают на потребность в модернизации дорожно-строительной машины:

- производительность не отвечает требованиям, предъявляемым к машине в данный период времени;
- при выполнении рабочих операций происходят частые сбои и поломки рабочего оборудования спецтехники;
- управление рабочим оборудованием выполняется по большей части в ручном режиме;
- длительные простои, связанные с ремонтом и обслуживанием оборудования, что влечет за собой невыполнение норм выработки и соответственно срыв сроков выполнения контрактов и наложение штрафных санкций, недополучение запланированной прибыли;
- недостаточный контроль за работой установки в режиме реального времени;
- невозможность проведения нескольких рабочих операций за один рабочий проход;
- невозможность сокращения времени холостых пробегов;
- конструкция оборудования не позволяет содержать машины в надлежащем виде без ремонтных работ на протяжении длительного времени.

Стоит отметить, что процессы модернизации редко останавливаются на единичном усовершенствовании. В большом количестве примеров можно обнаружить, что технику модернизируют несколько раз, порой даже возвращая к исходному состоянию т.е. совершенствуют, убирая предыдущую

модернизацию! Как же объяснить такой феномен?! Ошиблись в расчётах? Недосмотрели? Просто решили заработать репутацию проектного бюро?

На самом деле необходимо внимательнее рассмотреть объект модернизации и определить его основные и вспомогательные функции. Порой от одной и той же спецтехники, но в различных эксплуатационных условиях требуются совершенно разные характеристики или, при заметно выросшем темпе технического развития, появилась техника, выполняющая какую-либо технологическую операцию, более качественно и с большей производительностью [4-8]. Также, необходимо учитывать, что процесс модернизации является в некоторых сферах обязательным этапом, влияющим на эффективность и безопасность работы производства в целом. В результате чего обеспечивается безопасная работа всем сотрудникам, участвующим в производстве работ.

Рассмотрим пример: автогрейдер, изначально предназначенный для планирования грунта, оснащённый с завода традиционными грейдерными ножами, может применяться для борьбы с наледью на дороге, но справится с этим хуже, чем аналогичная машина, оснащённая гребенчатыми ножами, которые эффективнее подрезают корку льда.

А если взять этот же автогрейдер, но с жесткой или шарнирно-сочленённой рамой. То в случае, когда машине необходимо выполнять планировочные работы по сложному профилю участка или захватывать большую площадь за один проход эффективнее справится с задачей шарнирно-сочленённая конструкция рамы, так как она даёт преимущество за счёт развесовки массы автогрейдера по осям, увеличивая сцепную способность передних колёс. А за счёт одновременного использования бульдозерного (переднего) и грейдерного отвала увеличивается общая полезная площадь данного рабочего оборудования.

Когда же от спецтехники требуется работа на небольших участках с высокой скоростью движения, универсальность применения при эксплуатации на различных грунтах, а также снижение металлоёмкости, но повышение надёжности и прочности рамы, более целесообразно будет использование жёсткой рамы.

К тому же целая гамма автогрейдеров различается по массе, по техническим характеристикам. Они оснащены различными по силовой отдаче двигателями, разными принципами и конструкциями передачи крутящего момента, сменным рабочим

оборудованием и автоматизированными системами контроля и управления, за счет которых повышается производительность.

Из вышеперечисленного следует что, при внедрении модернизации одного из узлов проектировщика получают изменение требований к «соседнему» агрегату машины и появляется необходимость усовершенствования последнего. Таким образом, возникает некая цикличность модернизации, обусловленная необходимостью постоянного увеличения производительности, но, в то же время, с сохранением надёжности спецтехники и точности выполняемых работ.

Вот и получается, что изучая список усовершенствований какой-либо техники можно встретить записи о том, что была проведена модернизация определенного узла или механизма, а через некоторое время всё вернули в исходное состояние, т.е. производители возвратились к первоначальному виду агрегата. Но это вовсе не означает, что машина совершила «эволюцию» в обратную сторону, наоборот, это свидетельствует о том, что были разработаны более современные и технологичные решения производства работ для конкретной техники, а, следовательно, предыдущие решения по модернизации просто утратили свою актуальность.

Литература:

1. Википедия [Электронный ресурс]. URL: <https://ru.wikipedia.org/wiki/Модернизация> (22.09.2021).
2. Клерк [Электронный ресурс]. URL: <https://www.klerk.ru/buh/articles/196753/> (22.09.2021).
3. Письмо Минфина России от 05.02.2010 № 02-05-10/383 [Электронный ресурс]. URL: <https://education.bashkortostan.ru/documents/active/47456>
4. Эффективное использование дорожной техники // Золин Р. Н., Заббаров А. Ш. // Транспорт: наука, техника, управление. Научный информационный сборник. 2018. № 11. с. 69-70.
5. Современные системы мониторинга и контроля технического обслуживания подъемно-транспортных и строительно-дорожных машин // Гаффарова С. Р. // в сборнике: Совершенствование автотранспортных систем и сервисных технологий сборник научных трудов по материалам XIV международной научно-технической конференции, посвященной 95-летию юбилею доктора технических наук, профессора, заслуженного деятеля

науки и техники РФ Авдонькина Ф. Н. (1923-1996). 2018. с. 107-115.

6. Пути совершенствования структуры парка машин с использованием информативной базы производственной эксплуатации//Коптев В.Ю.//Путь науки. 2015. № 5 (15). с. 34-35.

7. Основные факторы и показатели эффективности эксплуатации и сервиса дорожно-строительных машин//Головин С.Ф.//Механизация строительства МАДИ. 2014. № 10(844). С 26-31.

8. Научные задачи исследования жизненного цикла дорожных машин в современных условиях // Евтюков С. А., Репин С. В., Грушецкий С. М., Карро Г. А. // Вестник сибирского государственного автомобильно-дорожного университета. 2020. № 4 (74). с. 442-451.

Клокова Е.А., Севрюков Б.О.

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

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ, ПРИНЦИПЫ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ

Практически каждый школьник задавался вопросом: “С какой же профессией связать свою жизнь?”. А между тем проблема выбора профессии очень серьезна. Выбор профессии осуществляется на основе сложного взаимодействия психолого-педагогических факторов, относительная значимость которых в общей системе мотивов может быть различной. Данный выбор по-настоящему важен в жизни каждого, так как в зависимости от выбранного направления, выбираются предметы для сдачи ЕГЭ, к которым необходима тщательная подготовка, обучение в университете по некоторым специальностям так же требует достаточно серьезной подготовки, но это далеко не самые важные факторы. Наиболее значимым является востребованность профессии на рынке труда, ведь никто не хочет по окончании университета, остаться без работы, лишь только с дипломом об окончании высшего учебного заведения. Согласитесь, не очень яркая перспектива, в окончании своего образовательного пути, составляющего от 15 до 16 лет, включая обучение в школе и получение степени бакалавра или же специалиста, работать не по специальности в лучшем случае.

В старших классах впервые становится актуальной проблема выбора профессии. В связи с этим на первое место выходит

информирование учащихся о факторах и закономерностях профессионального выбора. Более осознанным и упорядоченным становится процесс самопознания и сбора информации о наиболее привлекательных профессиях. Но в этот период возможен и “откат” самоопределяющейся личности на более ранние стадии развития, это может выражаться в стремлении поскорее сделать выбор, не вдаваясь в подробности планирования профессионального пути, и в отказе принимать решение и перекладывании ответственности на других. На этом этапе эффективными являются спецкурсы по основам профессионального самоопределения и построения карьеры, а также привлечение к освоению профессиональных знаний на факультативных курсах, в лабораториях и так далее. Полезными также могут быть различные виды наглядной агитации и пропаганды. Стимулирование самостоятельного поиска информации и поддержка учащихся в вопросах трудоустройства в каникулярное время носят не только информационный, но и воспитательный характер.

В мире существует более 50 тысяч профессий. Как найти среди них свою? Обычно выбор профессии основывается на личных предпочтениях индивида, влиянии социальных институтов таких, как школа, семья. Но не малую роль в формировании представления об определенной специальности играют работодатели, заинтересованные в привлечении новых кадров, которые проводят соответствующие кампании, например публичные выступления на большую аудиторию школьников, либо же посещение старших классов школ, во время которых проводят агитацию на специальности, в которых они заинтересованы. Несомненно, проводя деятельность такого рода, работодатель играет важную роль в становлении представления выпускников об определенной профессии. Правильная подача информации о рабочих профессиях, перспективы развития и трудоустройства – это уже большая часть работы, помогающая выпускникам в профессиональном самоопределении [3].

Выбор профиля обучения и выбор профессии взаимообусловлены, поэтому допрофильная подготовка должна иметь профориентационный характер, чтобы помочь каждому ученику осознано построить свою индивидуальную траекторию

³Абдуллаева М.М. Профессиональная идентичность личности: психосемантический подход.// Психологический журнал.

развития в условиях самостоятельного выбора профиля обучения и сферы будущей профессиональной деятельности. Подготовка к выбору профессии важна еще и потому, что она является неотъемлемой частью разностороннего развития личности, и её следует рассматривать в единстве и взаимодействии с нравственным, трудовым, интеллектуальным, политическим, эстетическим и физическим совершенствованием личности, то есть со всей системой учебно-воспитательного процесса. Таким образом, профориентация является важным компонентом как в развитии каждого человека, так и функционировании общества в целом.

Сегодня видение государством системы профориентационной работы в российских школах отражено в ряде стратегических документов. Национальный проект РФ «Образование» предусматривает реализацию двух стратегических целей: вхождение России до 2024 г. в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов Российской Федерации, исторических и национально-культурных традиций. Одним из оснований реализации этих стратегических целей является создание новых подходов к профориентации школьников.^[4]

Некоторые федеральные проекты, входящие в состав нацпроекта «Образование», посвящены ранней профориентации детей и молодежи. Например, в федеральном проекте «Современная школа» сформулирована задача: к 2024 г. осуществлять реализацию общеобразовательных программ в сетевой форме в 70 % организаций начального, основного и среднего общего образования, что будет способствовать формированию устойчивой профессиональной ориентации школьников.

В другом федеральном проекте — «Успех каждого ребенка» — на профориентацию направлены проекты «Проектория» и «Билет в будущее». «Проектория» — это сайт по бесплатной профориентации для детей, предлагающий школьникам поучаствовать в решении современных технологических задач от крупных компаний и инженерных вузов. В документе декларируется, что в обмен участники смогут получить образование, стажировку, трудоустройство или другое поощрение

⁴Арефьев И.П. Профориентация: ученик, учитель вуз // Педагогика

от заказчика. «Билет в будущее» — проект ранней профориентации для учащихся 6–11-х классов. Федеральным оператором проекта является Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)» при поддержке Министерства просвещения Российской Федерации. Проект предполагает проведение предварительного диагностического тестирования учащихся, после которого они могут принять участие в профессиональных пробах.^[5]

Таким образом, сегодня посредством механизмов стратегического управления образованием сделана попытка закрепить практику профессиональных проб — проведения практико-ориентированных мероприятий, которые позволяют школьникам погрузиться в какую-либо профессиональную сферу. Задача профпробы заключается в том, чтобы сформировать у школьников представление о профессии или компетенции. Поэтому деятельность в рамках мероприятия прямо соответствует той практике, которая существует в той или иной сфере работы, без развлекательного или игрового содержания.

На региональном и муниципальном уровнях для реализации целей национальных и федеральных проектов задействованы механизмы целевых программ.

Профагитация — это активное воздействие на школьников с целью побудить их к выбору тех профессий, в которых нуждается рынок труда, при условии их соответствия психофизиологическим качествам личности школьника. Ярким примером профагитационных кампаний являются проекты, такие как “Worldskills”, “Атлас новых профессий”, “Абилимпикс”.

Работа со школьниками старших классов направлена на формирование представления о профессиях, перспективах профессионального роста и мастерства, правилах выбора профессии, а также умения адекватно оценивать свои личностные возможности в соответствии с требованиями избираемой профессии. Формы достижения результатов: познавательные беседы, инструктажи, социальные пробы, поездки, экскурсии, трудовые десанты, социально значимые акции в классе, школе, исследовательские работы, социально значимые акции в социуме (вне ОУ).

⁵Захаров Н.Н. Профильная ориентация школы: пособие для студентов. М: Просвещение.

Проект “Worldskills” был создан для привлечения внимания к рабочим профессиям и создания условий развития высоких профессиональных стандартов. Основной задачей данного проекта является организация и проведение соревнований различного уровня для молодых специалистов до 25 лет. Раз в два года организацией проводится чемпионат “Олимпиада рабочих рук”. На данный момент это одно из крупнейших соревнований подобного рода.

“Атлас новых профессий” – это альманах перспективных отраслей и профессий на ближайшие 15 – 20 лет, которые периодически пополняется за счёт информации людей, собирающих статистику, а также работодателей. Данное издание помогает определить активно развивающиеся отрасли, в каких отраслях ожидается развитие применения новых технологий, а также предоставляет информацию о специализированных направленностях в которых заинтересованы работодатели в отдельно взятых ветвях.

Также не редкость – экскурсии от работодателей на предприятия. Экскурсии направлены на всестороннее знакомство учащихся с миром профессий через специально спланированные программы. Как правило, тщательно выбирается гид для экскурсии, на эту должность необходим опытный сотрудник предприятия, он знакомит подростков с историей предприятия, с его основной деятельностью. Кроме того, в зависимости от конкретного предприятия учащиеся получают возможность посетить производственные цеха, увидеть, как идет работа, так сказать в режиме реального времени. Всё это помогает подросткам не просто прослушивать экскурсии, а увидеть своё живую, а порой даже попробовать выполнить какие-либо минимальные задачи. Имея опыт личного присутствия на экскурсии такого типа, с уверенности могу утверждать, что в памяти откладываются важнейшие факторы, необходимые для представления о той или иной профессии.⁶

Вся получаемая информация позволяет активизировать профессиональное самоопределение школьников, развивать познавательную активность и расширять кругозор о мире профессий.

⁶Леонтьев Д.А. Профессиональное самоопределение как построение образов возможного будущего.// Вопросы психологии.

Профессиональное информирование – это ознакомление подростков с современными видами производства, состоянием рынка труда, потребностями хозяйственного комплекса в квалифицированных кадрах, содержанием и перспективами развития рынка профессий, формами и условиями их освоения, требованиями, предъявляемыми профессиями к человеку, возможностями профессионального роста в процессе трудовой деятельности.

Профинформационный урок – в зависимости от организации и содержания эта форма работы позволяет решать различные задачи: активизация интереса учащихся к изучению и выбору профессии, воспитание ответственного и активного отношения к сознательному выбору профессии, выявление и формирование структуры мотивации профессиональной деятельности, стимулирование учащихся к самовоспитанию профессионально значимых качеств и т.п. Эта форма используется для работы с группой учащихся и позволяет охватывать наиболее общие вопросы выбора профессии.

Профинформационные стенды – один из традиционных способов профинформирования. На стендах может быть представлено описание профессий, учебных заведений, достижений в области данной профессии, а в некоторых случаях и образцы продукции. Эта форма профинформирования позволяет человеку самому получить информацию. Их размещают на предприятиях, в учебных заведениях, в службах занятости и консультационных центрах. Но большие стенды не обладают оперативностью и несколько консервативны. Сейчас все больше используются формы так называемой “малой наглядности”. Их проще обновлять и корректировать, а возможности рассылки позволяют сделать профинформирование и агитацию более адресными.

Профессиографическая встреча. Встреча молодежи с представителями профессии – один из способов активизировать исследовательскую активность учащихся. Вместе с профессионалом учащиеся проводят психологический анализ содержания профессионального труда, описывают требования профессии к психологической сфере личности, исследуют социально-экономические и

технологические аспекты профессии. Профессионал может ответить на такие вопросы, с которыми не справится ни один педагог-предметник.

«Ярмарки профессий». Эта форма профпросвещения обычно проводится силами служб занятости и заключается в организации встречи представителей организаций и предприятий, нуждающихся в специалистах, с потенциальными работниками. Изначально «ярмарки профессий» проводились для информационной помощи в трудоустройстве безработным, но впоследствии оказались эффективными и для выпускников школ, специальных и высших учебных заведений. Форм профессионального просвещения может быть и больше, все зависит от задач, стоящих перед профконсультантом, и специфики организации, занимающейся профессиональным просвещением. Исходя из того, что профпросвещение – процесс активный, более эффективными будут такие методы работы, которые требуют непосредственного участия опганта в поиске информации и формировании общей «профессиональной картины».

Качество подготовки выпускников российских школ определяет ся не только сформированностью теоретических предметных знаний, проверяемых инструментами ЕГЭ. В соответствии с мировыми стандартами качества образования требуется оценка соотношения знаний с практической деятельностью, в том числе и в сфере профессиональной деятельности. Соответственно, качество школьного образования и образовательная успешность школьников, а затем и студентов колледжей и вузов, непосредственно связаны с возможностями их профессиональной ориентации. Ориентация на конкретную область профессиональной деятельности формирует у учащихся целедостижительную мотивацию, осознанное отношение к получению сначала школьного, а затем и профессионального образования, осмысленному построению образовательной и профессиональной траектории.[⁷]

Для осуществления грамотной организации профориентационной работы в общеобразовательной организации очень важна поддержка на всех уровнях. Мягко взаимодействуя со школьниками на протяжении всего времени обучения, особенно в

⁷Мудрик А.В. Социальная педагогика / под ред. А.В. Слостёнина.: Издательский цент “Академия”,2000.

старших классах, успешно помогает им сделать обдуманый, самостоятельный выбор профессии, профиль обучения и предотвратить множество связанных с этим типичных ошибок.

Педагог помогает школьникам осознать их склонности и способности, направляет развитие профессиональных интересов. Он помогает родителям разобраться в трудности правильного выбора профессии их ребенком. Педагог должен уметь в зависимости от ситуации, от своих собственных возможностей, интересов и способностей школьников подобрать комплекс педагогических форм и методов воздействия на личность, чтобы достичь цели профориента – ции реализовать тот широкий круг задач подготовки старших школьников к выбору профессии.

Из всей проделанной работы, можно подчеркнуть что профориентационная работа в учебных заведениях имеет весомую роль, несомненно важно развивать данное направление. Ведь школьники нуждаются в помощи в таком сложном вопросе, как выбор профессии, они не имеют представления и знаний об отдельных профессиях и обществе. Сложно не заметить, что профориентация в учебных заведениях постоянно развивается, это несомненно необходимо, ведь школьникам всегда очень интересно принимать участие в каких-либо новых активностях.

Литература:

1. Абдуллаева М.М. Профессиональная идентичность личности: психосемантический подход.// Психологический журнал.
2. Арефьев И.П. Профориентация: ученик, учитель вуз // Педагогика
3. Захаров Н.Н. Профильная ориентация школы: пособие для студентов. М: Просвещение.
4. Леонтьев Д.А. Профессиональное самоопределение как построение образов возможного будущего.// Вопросы психологии.
5. Мудрик А.В. Социальная педагогика / под ред. А.В. Слатёнина.: Издательский цент “Академия”,2000.

Клокова Е.А., Сопина Д.С., Силкова Е.В.
*Белгородский государственный технологический
университет им. В.Г. Шухова, г. Белгород, Россия*

**ЛЕГКАЯ АТЛЕТИКА КАК НЕОТЪЕМЛЕМАЯ ЧАСТЬ
ФИЗИЧЕСКОГО ВОСПИТАНИЯ**

В настоящее время молодежь относится к группе населения, подверженной повышенным факторам риска, среди которых малоподвижный образ жизни, частые нарушения режима сна, питания и отдыха, нервное и умственное перенапряжение, постоянная усталость. В дальнейшем всё перечисленное негативно отразится на здоровье человека и его жизни в целом. В связи с этим важной научной и практической задачей учебных заведений, в том числе и высших, является решение проблемы увеличения объема двигательной активности [3].

Повышение двигательной активности, формирование сознательного отношения к физической культуре и здоровью, ориентация на индивидуальные особенности каждого студента на занятиях физической культурой способны существенно улучшить состояние здоровья студентов и их успеваемость. В ходе проведенных исследований также доказано, что чем выше двигательная активность студентов – тем выше уровень их работоспособности и меньше подверженность стрессовым явлениям [1]. В процесс основных видов спорта физического воспитания студенческой молодежи вошла и лёгкая атлетика. Это один из видов спорта, объединяющий в себя большое количество разных упражнений, направленных на всесторонне развитие физических качеств человека, таких как быстрота, ловкость, гибкость, сила, выносливость, координация [1].

Под легкой атлетикой принято принимать совокупность спортивных видов деятельности, состоящей из бега, ходьбы, прыжков и метания, которые также в свою очередь подразделяются на следующие дисциплины:

- Беговые виды
- Спортивная ходьба
- Технические виды (прыжки и метания)
- Многоборья
- Пробеги (бег по шоссе)
- Кроссы (бег по пересеченной местности)

Бег является наиболее простым и доступным видом физических упражнений. Изменяя длину дистанции и скорость бега, можно дозировать нагрузку, влиять на развитие выносливости, быстроты и других качеств, занимающихся в соответствии с их возможностями. Воздействие на организм человека оздоровительного бега огромно. Он активизирует процесс кроветворения и дыхания, тем самым стимулируя поглощение организмом свободных электронов из воздуха, что улучшает физическую и умственную работоспособность и стимулирует все функции в организме человека, а в частности насыщение тканей кислородом. Во время бега также вырабатывается серотонин, благодаря чему улучшается настроение и снижается напряжение [1].

Ходьба – самый легкий из всех видов спорта. На нее не нужно затрачивать много энергии, а эффект довольно высок. Ходьба действует на организм оздоровительно, поднимает мышечный тонус, укрепляет костную ткань, развивает координацию движений, стимулирует обмен веществ. Она также хороша при сниженном эмоциональном фоне, угнетенном, подавленном настроении. В процессе ходьбы так же, как и при других, в организме вырабатываются эндорфины — гормоны, положительно влияющие на психику. Этот вид физической деятельности можно считать самым безопасным видом. Она по силам практически каждому, от подростка до пожилого человека [3].

К видам легкой атлетики также относят метания. Они характеризуются кратковременными, но максимальными усилиями не только мышц рук, плечевого пояса, туловища, но и ног. Чтобы далеко метать легкоатлетические снаряды, необходимо высокий уровень развития силы, быстроты, ловкости и умение концентрировать свои усилия. Занятия метаниями способствуют не только развитию этих важных качеств, но и гармоничному развитию мускулатуры всего тела [5].

Занятия легкой атлетикой состоят из трех частей: подготовительной (разминка, бег, зарядка), основной (развитие силовых и скоростных качеств) и заключительной (заминка, ходьба, медленный бег) [2].

Цель подготовительной части – посредством действенных физических упражнений при минимальных затратах времени включить в работу все функциональные системы организма занимающегося. Упражнения подготовительной части занятия должны соответствовать задачам. На занятии по легкой атлетике

это могут быть – спортивная ходьба, медленный бег, беговые упражнения, различные прыжки, ускорения [2].

В основной части одной из задач занятия является изучение нового материала. Вначале разучиваются новые движения (элементы) техники того или иного вида легкой атлетики. Закрепление и совершенствование усвоенных ранее навыков проводится в середине и конце основной части занятия [5]. Упражнения, требующие проявления скоростных, скоростно-силовых качеств, тонкой координации и ловкости, выполняют в начале основной части занятия, а упражнения, связанные с силой и выносливостью, в конце. Состав всех упражнений в основной части занятия должен быть таким, чтобы они оказывали разностороннее влияние [2].

Заключительная часть занятия предназначена для приведения функционального состояния организма к нормальной деятельности. Для снижения возбуждения сердечно-сосудистой, дыхательной, нервной систем, снятия мышечной напряженности используются медленный бег, различные виды ходьбы, упражнения на расслабление, правильную осанку, внимание [5].

Стоит также отметить важность питания, в рацион спортсмена должны входить продукты, которые легко усваиваются и имеют небольшой объем, но в то же время они должны иметь высокую калорийность и необходимый качественный состав [4]. По своему составу еда легкоатлета должна быть богата углеводами, являющимися основным источником энергии мышечной деятельности. Кроме того, он должен содержать необходимое организму количество белков, жиров, витаминов и минеральных солей, нужных для нормальной жизнедеятельности. Это не только упростит занятия спортом, но и позволит проходить им более благоприятно [4].

Таким образом если резюмировать данные, полученные в ходе исследования, можно сделать выводы о значимости влияния легкоатлетических упражнений на организм человека. Ведь человеку достаточно выполнять базовые физические нагрузки, для того чтобы укрепить свое здоровье и оставаться в форме. А при регулярном их выполнении можно легче справляться с потоком стресса, сопровождающего нас на протяжении всей жизни, и тревогой. Как и почему занятия спортом улучшают психическое здоровье в настоящее время ещё до конца не изучено, но утверждение о положительном влиянии физической активности на когнитивные функции является одним из самых веских. А

спортивные тренировки по легкой атлетике, по сравнению с прочими, дают возможность заботиться о своем здоровье практически всем, не зависимо от их уровня подготовки или владения специальным спортивным оборудованием.

Литература:

1. Дегтярев И. Г., Данилочкин А. Е. Легкая атлетика - Королева спорта. Влияние занятий легкой атлетикой на функциональное и физическое состояние человека // Наука-2020. 2019. №5 (30) – С. 141-144.

2. Куликова, И. В. Занятия легкой атлетикой - важная составляющая формирования физического и психического здоровья современной молодежи (на примере БГТУ им. В.Г. Шухова) / И. В. Куликова, И. А. Куликов // Сборник материалов XI Международной заочной научно-практической конференции. В 2-х частях, Белгород, 2019. – С. 45-50.

3. Москвин, Н. Г. Легкая атлетика как составляющая здорового образа жизни / Н. Г. Москвин, В. В. Сергеев, С. В. Павлова // Инновационные технологии в науке и образовании. – 2016. – № 4(8). – С. 121-124.

4. Шепляков А.С., Куликов И.А. Питание легкоатлетов // Сборник статей XVII Международной научной конференции. В 2-х частях. - Белгород, 2021. - С. 208-212.

5. Шуняев, Д. Б. Легкая атлетика в системе физического воспитания студенческой молодежи / Д. Б. Шуняев, О. А. Масыгина, Е. А. Шуняева // Science Time. – 2016. – № 7(31). – С. 282-285.

Кузнецова С.В.

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

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ТРАДИЦИОННОГО И ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ ГРАФИЧЕСКИМ ДИСЦИПЛИНАМ В ВУЗЕ

В условиях интенсивного развития новых информационных и наукоемких технологий при проектировании и разработке технических систем и сооружений, при конструировании поверхностей сложных форм к профессиональной подготовке инженеров в области графики предъявляются новые требования. Сегодня одним из приоритетных направлений современного профессионального образования

является подготовка специалистов высшей квалификации, ориентированных на инновации и обладающих современными знаниями на уровне новейших достижений науки, техники и технологии.

Существующими традиционными методами и средствами образовательного процесса уже невозможно осуществить подготовку специалистов такого уровня. Следовательно, необходимо внести существенные изменения в цели, содержание и технологии подготовки инженерных кадров, систему контроля и оценки уровня и качества инженерного образования, учебно-методическое обеспечение.

Инженерная графика – одна из дисциплин, составляющих основу подготовки инженеров. Основная цель дисциплины – дать знания и навыки по самой технике выполнения чертежей, с применением как чертежных инструментов, так и средств компьютерной графики. Курс инженерной графики состоит из ряда разделов, каждый из которых ставит перед собой определенные цели и задачи.

Это общеобразовательная учебная дисциплина, в которой рассматриваются следующие вопросы: методы проецирования, способы преобразования чертежа, поверхности, чертежи основных геометрических фигур, графическое оформление чертежей, изображение предметов на чертежах, эскизы и чертежи деталей, чертежи сборочных единиц, автоматизация графических работ. Каждый последующий материал базируется на предыдущем, расширяет знания студентов и подводит их к усвоению наиболее сложных тем – выполнению и чтению чертежей.

В соответствии с новыми образовательными стандартами время, отведенное для аудиторного изучения графических дисциплин, сокращается. Большое количество часов из общей трудоемкости дисциплины предусматривается на самостоятельную работу студентов, но требования к графической подготовке специалистов технического профиля остаются высокими, поэтому одной из составляющих преобразований учебного процесса становится рациональная организация самостоятельной работы студентов.

Правильная организация учебного процесса и систематическая работа студентов помогают получить знания, умения и навыки, позволяющие в рамках существующего учебного процесса индивидуализировать обучение. В наше время поддержка обучения технологиями является самым эффективным способом решения этих задач.

Аудиовизуальные интерактивные технологии становятся необходимой частью современного образовательного процесса. При этом одной из главных задач образования остается формирование у студентов прочных знаний, умений и навыков.

Сегодня процесс информатизации образования имеет следующие направления:

- разработка специализированного программного обеспечения (электронные учебники и методические указания, мультимедийные средства, электронные дидактические материалы, справочники и пр.);
- разработка и внедрение методик использования информационно-коммуникативных технологий в образовательном процессе;
- применение дополнительного цифрового оборудования (цифровое видео и звуковое оборудование, интерактивные доски, периферийное компьютерное оборудование).

Использование компьютерных технологий при проектировании и разработке геометрических фигур помогает студентам увидеть конечный вариант создания сложных объемных геометрических фигур и линий их пересечения.

В условиях эпидемиологической угрозы системы образования всех стран оказались перед беспрецедентным вызовом. Примерно 1,6 миллиарда учащихся по всему миру в 2020 году перешли на домашнее, дистанционное обучение. В ситуации вынужденного массового перехода от традиционного формата (очного обучения в традиционных аудиториях) к дистанционным формам обучения начала активно формироваться так называемая «новая реальность».

Как показывают практика и многочисленные исследования, оценка качества образования в дистанционном формате стала одним из наиболее проблемных направлений. Возник серьезный дефицит, который привел к появлению информационного вакуума: преподавателям не хватает обратной связи о том, как студенты осваивают новый материал, руководителям — информации о том, какие зоны образовательного процесса требуют дополнительного внимания и поддержки.

За прошедший год пандемии в системе образования произошли огромные изменения, которые обострили ряд проблем, но и открыли новые возможности и важно сделать эти изменения позитивными.

Помимо негативных последствий для экономики, ожидаются также и социальные проблемы, поскольку чем дольше студенты не

посещают учебное заведение, тем сильнее нарушаются их связи со сверстниками и преподавателями, и процессом обучения в целом.

Исследования в нашей стране и за рубежом показывают, что время, проводимое студентами за телевизором, компьютерными играми и мобильными телефонами (пассивная деятельность), значительно увеличилось, а количество студентов, участвующих в онлайн-уроках сократилось, что снижает возможности обучения.

Ключевым вопросом эффективности перехода на дистанционное обучение является также уровень владения преподавателями компьютерными технологиями. Многим преподавателям для адаптации к дистанционному обучению требуется определенный уровень знаний инструментов компьютерных технологий.

Кроме того, к сложности по переходу на дистанционное обучение графическим дисциплинам в ВУЗе можно отнести слабую начальную графическую и компьютерную подготовку основной массы студентов.

Потенциально эффективным решением может стать смешанная учебная среда, сочетающая сильные стороны очного и онлайн-обучения. Такой подход к обучению обеспечивает сочетание социализации в группах и активное использование онлайн-технологий. Такая модель может способствовать большей гибкости, расширенному взаимодействию преподавателей и студентов, более активному их участию в образовательном процессе, повышению успеваемости обучающихся. Также у студентов появится больше возможностей получения знаний и навыков в присутствии преподавателя или самостоятельно, т.е. в любое удобное для них время.

Литература:

1. Положение о системе дистанционного обучения Белорусского государственного технологического университета [Электронный ресурс]. URL: <https://www.belstu.by/Portals/0/userfiles/285/doc/Polozhenie-o-SDO-BGTU.pdf> (дата обращения: 15.03.2018).
2. Гриневич Е. А., Шабeka Л. С. Дистанционное обучение: технология, форма или метод // Высшэйшая школа. 2008. № 2. С. 41–44.
3. Антимонов А. М., Галкин М. Г. Пути совершенствования процесса подготовки инженеров-технологов на базе современных информационных технологий // Новые образовательные

технологии в вузе: материалы Междунар. науч.-метод. конф., Екатеринбург, 2008. С. 24–28.

4. Касперов Г.И., Калтыгин А. Л., Ращупкин С. В. Информационно-коммутативные образовательные технологии в графической подготовке студентов //

Высшее техническое образование, 2017, том 1, № 1, С. 59–63.

Ковалева М.В.

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

ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ САМОСТОЯТЕЛЬНЫХ ЗАНЯТИЙ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРОЙ

Рабочие программы дисциплины «Физическая культура» включают раздел самостоятельных занятий. В условиях реализации новых Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования (ФГОС 3++) на организацию самостоятельной работы студентов отводится до 50 % времени, выделенного на изучение дисциплины «Физическая культура».

Целью самостоятельных занятий физической культурой студентов является формирование способности поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности. Достигается данная цель посредством решения следующих задач в условиях самостоятельных занятий физической культурой:

- способствовать освоению знаний о роли физической культуры в общекультурном, профессиональном и социальном развитии человека, основ здорового образа жизни;
- формировать осознанную потребность в физической культуре, здоровом и нравственном образе жизни;
- формировать умение использовать физкультурно-оздоровительную деятельность для укрепления здоровья, достижения жизненных и профессиональных целей;
- развивать умение самостоятельно осваивать прикладные двигательные умения и навыки, необходимые в жизни и конкретной трудовой деятельности и при прохождении военной службы;

- всесторонне развивать физические качества и обеспечивать на этой основе крепкое здоровье и высокую работоспособность студентов;

- совершенствовать двигательные умения и навыки в избранном виде спорта.

При организации самостоятельных занятий необходимо придерживаться следующих принципов:

1. *Принцип оздоровительной направленности* решает задачи укрепления и поддержания высокого уровня состояния здоровья, функционирования органов и систем организма занимающихся.

2. *Принцип систематичности* предусматривает регулярные занятия физическими упражнениями. Эффект от занятия физкультурой наступает только при систематичном и длительном их применении.

3. *Принцип гуманизации*. Соблюдение данного принципа рассматривает основной из задач самостоятельного занятия физическими упражнениями физическое, психическое и социальное благополучие каждого из обучающихся. Вся работа по организации самостоятельных занятий строится на основе комфортности, получения положительных эмоций, осознания важности и необходимости регулярных занятий, ощущении результата, развивающего и оздоровительного эффекта для своего организма.

4. *Принцип индивидуализации* характеризуется необходимостью учета особенностей каждого обучающегося, в том числе возрастно-половых различий, разного уровня физической подготовленности, индивидуально-типологических свойств личности. Индивидуализация образовательного процесса в физическом воспитании один из основных принципов современности, так как выполнение различных упражнений оказывает непосредственное воздействие на системы и функции организма и превышение посильной меры физической, психической и эмоциональной нагрузок может неблагоприятно влиять на состояние здоровья обучающегося.

5. *Принцип рациональности физических нагрузок* заключается в соблюдении условий обучения от простого к сложному, с обязательным применением классификации уровня интенсивности физической нагрузки, основанной на реакции сердечно-сосудистой системы, на физическую нагрузку во время выполнения и после выполнения физических упражнений, учитывая возрастные особенности.

6. *Принцип всестороннего физического развития.* В самостоятельных занятиях физкультурой следует целенаправленно развивать основные физические качества: выносливость, силу, быстроту, гибкость, координацию. Для этого необходимо использовать различные виды двигательной активности: циклические упражнения, гимнастику, подвижные и спортивные игры, упражнения с отягощениями и т.д.

7. *Принцип уверенности в необходимости занятий.* В данном случае эффект напрямую связан с осознанием положительного воздействия и необходимости занятий физическими упражнениями, что стимулирует биоритмы мозга, с последующей передачей нервных импульсов и выполнением активных двигательных действий.

8. *Принцип врачебного контроля и самоконтроля.* Консультация врача и применение метода самоконтроля поможет выяснить, как рассчитать интенсивность физической нагрузки, какие паузы отдыха включить между выполнением упражнений и какие средства двигательной активности лучше всего использовать в самостоятельных занятиях физической культурой и спортом [6].

Самостоятельная работа студентов направлена на более глубокое освоение теоретического и практического курса, формирование навыков применения простейших методик самооценки уровня физической работоспособности, умение рационально использовать в повседневной жизни эффективные физкультурно-оздоровительные методики [8].

При организации самостоятельной работы студентов считается необходимым включать задания не только теоретического, но и практического раздела дисциплины «Физическая культура»:

- составление и выполнение комплексов гимнастических упражнений, упражнений по профилактике и коррекции нарушений опорно-двигательного аппарата;
- выполнение комплексов специальных беговых и прыжковых упражнений, занятия на тренажерах и блочных устройствах;
- самостоятельные тренировочные занятия легкой атлетикой, лыжной подготовкой, спортивными и подвижными играми, гимнастикой, плаванием и т.д.;
- применение комплексов дыхательной гимнастики;
- освоение приемов массажа и самомассажа;
- ведение личного дневника самоконтроля;

- работа со специальной литературой для подготовки сообщений, докладов и научных статей [1, 2].

Выделяют следующие формы самостоятельных занятий физической культурой: утренняя гигиеническая гимнастика, упражнения в течение учебного дня, самостоятельные тренировочные занятия [3].

Характер самостоятельных занятий может быть различным [5, 7]. Самостоятельные занятия физическими упражнениями могут носить эпизодический и систематический характер. Если эпизодические занятия (походы, катания на лыжах, коньках, езда на велосипеде и т.п.) не имеют строгой регламентации, то систематические занятия физическими упражнениями (гигиеническая гимнастика, физкультминутки, самостоятельные тренировочные занятия) имеют вполне определенные требования к нагрузке.

При самостоятельных занятиях физической культурой одинаковая нагрузка на организм разных людей может оказывать различное воздействие. Даже один и тот же человек в зависимости от уровня физической подготовленности, функциональной тренированности, эмоционального состояния, условий окружающей среды (пр., температура, влажность и давление воздуха, ветер) будет по-разному реагировать на одни и те же параметры нагрузки. Величину нагрузки принято оценивать по показателям утомления, а также по характеру и продолжительности восстановления в интервалах отдыха между упражнениями. С этой целью используют следующие показатели:

- показатели ЧСС во время упражнений и в интервалах отдыха;
- интенсивность потовыделения;
- цвет кожи (побледнение или покраснение);
- качество выполнения движений;
- способность к сосредоточению;
- общее самочувствие человека;
- психоэмоциональное состояние человека;
- готовность продолжать занятие [4].

В зависимости от степени проявления этих показателей можно оценить уровень физической нагрузки.

Управление самостоятельными тренировочными занятиями заключается в контроле за состоянием здоровья, уровнем физической, спортивной подготовленности занимающихся на каждом отрезке времени занятий и в соответствии с результатами этого определения в корректировке различных применяемых

средств и видов двигательной активности в занятии с целью достижения наибольшей эффективности. Для осуществления управления процессом самостоятельной тренировки необходимо проведение ряда мероприятий, целью которых, могут являться: укрепление здоровья, закаливание организма и улучшение общего самочувствия занимающихся, развитие профилирующих двигательных умений и навыков, физических качеств, повышение уровня физической подготовленности, функциональной тренированности, определение индивидуальных особенностей занимающегося - состояния его здоровья (наличие либо отсутствие каких-либо нарушений в функционировании организма), физической и спортивной подготовленности, спортивных интересов, рациональности питания, организации условий учебы и быта, его волевых и психических качеств. В соответствии с индивидуальными особенностями определяется реально достижимая цель занятия.

Литература:

1. Гавришова, Е.В. Роль эмоций в формировании у студентов мотивации к дополнительным физкультурно-оздоровительным занятиям / Е.В. Гавришова, А.С. Грачёв, А.А. Третьяков. Известия тульского государственного университета. Физическая культура. Спорт. 2019. №11. – С. 15 – 22.
2. Горелов, А.А. Интеллектуальная деятельность, физическая работоспособность, двигательная активность и здоровье студенческой молодёжи: Монография / А.А. Горелов, В.Л. Кондаков, А.Н. Усатов. – Белгород: ИПЦ «ПОЛИТЕРРА», 2011. – 101 с.
3. Ковалева, М.В. Выявление уровня интереса студентов к различным видам двигательной активности на учебных занятиях физической культурой в вузе / М.В. Ковалева, Н.Б. Кутергин. Проблемы современного педагогического образования. 2017. № 56-9. С. 97-103.
4. Ковалева, М.В. Методы снижения травматизма и оказания первой доврачебной помощи на занятиях физической культурой и спортом / М.В. Ковалева, М.Д. Богоева. В сборнике: Культура физическая и здоровье современной молодёжи. Материалы II Международной научно-практической конференции. 2019. С. 324-328

5. Крамской, С.И. Современные подходы к формированию ценностных установок студентов на здоровый образ жизни / С.И. Крамской, И.А. Амельченко. Актуальные проблемы физической культуры и спорта в XXI веке. 2019. – С. 180-186.
6. Теория и методика физической культуры: Учебник / под ред. проф. Ю.Ф. Курамшина. – 3-е изд., стереотип. – М.: Советский спорт, 2007. – 464 с.
7. Усатов, А.Н. Дополнительные занятия физической культурой как фактор повышения двигательной активности студентов / А.Н. Усатов, В.Н. Усатов // Вестник спортивной науки: науч.-теоретич. журнал / ВНИИФК. – М., 2009, №1. – С. 45-50.
8. Шепляков, А.С. Современные подходы к проблеме регулирования двигательной активности студентов / А.С. Шепляков, В.Л. Кондаков, Е.Н. Копейкина. Известия Тульского государственного университета. Физическая культура. Спорт. 2021. №3. – С. 67-74.

Пчелинов-Образумов А.А.

*Областное государственное казённое учреждение
«Государственный архив Белгородской области» (ОГКУ «ГАБО»),
г. Белгород, Россия*

Плёхова О.Г.

*Муниципальное бюджетное общеобразовательное
учреждение «Средняя общеобразовательная Городищенская школа
с углубленным изучением отдельных предметов», с. Городище,
Старооскольский городской округ, Россия*

**СТАРЫЙ ОСКОЛ И СТАРООСКОЛЬСКИЙ РАЙОН
НАКАНУНЕ ВЕЛИКОЙ ОТЕЧЕСТВЕННОЙ ВОЙНЫ
1941-1945 ГГ. (ПО МАТЕРИАЛАМ ВОЕННО-
ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СПРАВКИ)**

В 2021 году исполнилось 80 лет с начала Великой Отечественной войны 1941-1945 гг. – трагической и героической страницы истории нашей Родины. В 1941-1943 гг. территория Белгородчины (входившая на тот момент в состав Курской и Воронежской областей) становилась ареной боевых действий и подвергалась гитлеровской оккупации. Помимо рассмотрения чисто военного аспекта, важно понимать, что представлял собой

Белгородский край (в том числе его хозяйственный потенциал) накануне Великой Отечественной войны. В этой связи изучение уровня социально-экономического развития Старооскольского района Курской области в 1939-1941 гг. следует считать актуальным.

Источниковую базу исследования составляют документы Государственного архива Курской области (объединённый фонд «Курский областной и районные военные комиссариаты (Р-3191) и Государственного архива Белгородской области.

В апреле 1939 года Курский областной военный комиссариат направил райвоенкоматам предписание под грифом «совершенно секретно»: «Для правильного предъявления местным Советским организациям требований по экономическому усилению территории района, под углом зрения и нужд РККА и для правильного использования местных ресурсов в период мобилизации и войны, Генеральный штаб РККА возлагает на штаб округа, областной и районные военные комиссариаты систематическое изучение и учет экономики района – области. В связи с этим препровождаю форму «военно-экономической справки района», по которой Вам надлежит завести учет военно-экономического описания района и ведения учета экономики к 5-му мая сего года по состоянию на 1-е января 1939 года»⁸.

Военно-экономическую справку района необходимо было составлять строго по препровождаемым формам и представить их в областной военный комиссариат секретным порядком к 15-му мая 1939 года в двух экземплярах, с приложением всех таблиц также в двух экземплярах. Согласно инструкции таблицы-карточки должны были заполняться на машинке или «от руки, но обязательно четко и аккуратно (без единой поправки или помарки)». В тех случаях, когда цифровой материал требовал дополнительных пояснений, надлежало их сжато излагать на свободных местах соответствующей таблицы, разрешалось клеивать дополнительные листы бумаги, одинаковые по размеру с другими. Неоконченные строительством объекты включались с обязательным указанием степени технической готовности и срока предполагаемого ввода в эксплуатацию. Материал справки о военно-экономическом состоянии района должен был «освежаться райвоенкоматами по состоянию на 1-е января каждого года». Данные об изменениях доносились штабу округа через облвоенкома к

⁸ ГАБО. Ф. Р-952. Оп. 1. Д. 12. Л. 2,

каждому 15-му февраля. Облвоенкомат должен был на основе этих данных подготовить сводный документ по области в трёх экземплярах – один из них направлялся в Генеральный штаб, второй в штаб военного округа, третий оставался на месте. Вся информация была строго засекречена, особая пометка на формуляре предупреждала, что «после заполнения справка является секретным документом»⁹.

Подобная военно-экономическая справка (по состоянию на 1 января 1939 г.) сохранилась по Старооскольскому району. Согласно данному документу, площадь территории Старооскольского района составляла 1242,23 км². Район состоял из 34 Советов: Старооскольского городского, Губкинского поселкового и 32 сельских: Александровского, Гуменского, Ездоцкого, Жуковского, Казацкого, Каплинского, Казачанского, Котовского, Теплоколодезянского, Коростовского, Курского, Новокладовского, Ламского, Лукьяновского, Лебединского (в тексте документа Лебединского), Незнамовского, Новиковского, Обуховского, Песчанского, Пушкарского, Долгополянського, Рождественского, Сорокинского, Стойленского, Тереховского, Федосеевского, Черниковского, Верхнечуфичевского, Нижнечуфиченского, Шмаринского, Ямского, Хорошиловского. Число населенных пунктов равнялось 154. Общее количество населения в районе (по данным переписи 1939 года) исчислялось в 85595 человек (из них городского, т.е. проживающего в Старом Осколе 11800)¹⁰.

В Старооскольском районе действовало 51 государственное промышленное предприятие, на них трудилось 2907 рабочих. В Старом Осколе располагался промкомбинат, включавший следующие производства: швейное, деревообделочное, гончарно-керамическое, строительное, химическое, металлообрабатывающее. Ассортимент производимых им изделий был различен: мужские и женские пальто и костюмы, базарные и овощные корзины, стулья и другие плетёные изделия, гитары, дымовые трубы, калориферы. В городе также работал пищекомбинат, в который входили: 2 мельницы, мелькомбинат и крупорушка – осуществляли помол зерна, переработку подсолнечника. На данных предприятиях было занято 150 человек, валовая продукция (в тысячах руб.) в год – 338,3. Число предприятий кооперативной промышленности в

⁹ Там же. ЛЛ. 2, 3.

¹⁰ ГАКО. Ф. Р-3191. Оп. 2. Д. 41. ЛЛ. 1, 2.

районе равнялось 7. Количество занятых на них лиц составляло 535, годовая валовая продукция (в тысячах руб.) – 2774,2¹¹.

Кроме того, в Старом Осколе работали следующие предприятия: 1) металлическая мастерская (чугунное литьё, капремонт различных частей – валовая продукция на общую сумму в год 728 руб.) с числом работников 75 человек (69 мужчин, 6 женщин); 2) мельница № 14 (мука пшеничная, крупа манная на 4427,6 руб. в год) с количеством рабочих 268 (172 мужчин, 89 женщин); 3) хлебопекарня (хлебобулочные изделия на 4778 руб.), где было занято 160 человек (113 мужчин, 47 женщин); 4) плодоовощной комбинат «Росглавлплодоовощ» (сушённые груши и картофель, солёные огурцы и помидоры, квашенная капуста, фруктовые соки на 291,8 (так в документе) руб. в год), где трудилось 162 (83 мужчины, 79 женщин); 5) кондитерская фабрика имени 1 Мая (современная «Славянка»), выпускавшая «пряники разные» на сумму 4691,8 руб., на ней трудилось 230 человек (194 мужчины, 36 женщин)¹².

Из предприятий местной и кооперативной промышленности в городе имелись: артели «Красный маяк» (хлебобулочные, кондитерские изделия, фруктовые воды, с числом работников 25), «8 Марта» (швейное производство, ремонтное, корзиноплетение, с количеством рабочих 165 – 127 мужчин, 38 женщин); «Кожевник» (изготовление и ремонт обуви, 123 занятых); «Красный Октябрь» (производство гончарной посуды, колёсной мази, карамельных изделий, хлебопечение, квасоварение, где трудилось 48 человек (18 мужчин и 30 женщин)¹³.

Вблизи Старого Оскола в пригородной Пушкарской слободе находились: мельница № 15 (170 рабочих – 124 мужчины, 46 женщин) и мельзавод № 26 (117 работников – 64 мужчины, 53 женщины), производившие пшеничную муку, манную и овсяную крупу; маслозавод № 18 (172 человека – 97 мужчин, 75 женщин), выпускавший растительное масло и жмых. В год данные предприятия произвели валовой продукции на 6101,2 руб.¹⁴.

В пригородной слободе Ездоцкой работали: мельница (13 человек – 10 мужчин, 3 женщины), осуществлявшая выработку муки разных сортов; маслозавод (59 рабочих – 32 мужчины, 27 женщин), делавший сливочное масло; кирпичный завод № 9

¹¹ Там же. ЛЛ. 3, 11, 12.

¹² Там же. ЛЛ. 11, 12.

¹³ ГАКО. Ф. Р-3191.Оп. 2. Д. 41. ЛЛ. 11, 12.

¹⁴ Там же. ЛЛ. 11, 12.

Народного комиссариата местной промышленности (90 человек – 78 мужчин, 12 женщин), выпускавший обожжённый кирпич. За год данные предприятия произвели валовой продукции на 870,4 руб.

В пригородной слободе Ламской находилась мебельная фабрика, на которой работало 138 человек (128 мужчин, 10 женщин). Она выпускала полумягкие и жёсткие стулья, обеденные столы, мягкие диваны – в год на 2002 руб. В Казацкой слободе располагалась артель «Силикатное дело» (130 человек – 102 мужчины, 28 женщин), она занималась производством обожжённого кирпича и кирпича-сырца, извести и гончарной посуды. В слободе Гумны имелся птицекомбинат, где трудилось 58 человек (12 мужчин, 46 женщин), его продукция была представлена: битыми птицами и кроликами, пухом, пером, шкурками мороженными на сумму 592,1 руб.

В других населённых пунктах района находились следующие промышленные объекты: 1) механическая мельница в селе Сорокино (продукция – мука разных сортов); 2) спиртзавод в деревне Песчанка (численность рабочих 168 человек – 133 мужчины, 35 женщин), выпускавший спирт-сырец; 3) канатная фабрика Народного комиссариата лёгкой промышленности (207 работников – 183 мужчины, 24 женщины) – производились канаты, веревки хозяйственные и рыболовные на 3377,4 руб. в год. Всего в районе насчитывалось 36 мельниц (13 ветряных, 11 водяных, 7 механических, 3 нефтяных, 2 паровых) с общей суточной мощностью помола зерна 539,5 тонн, а также 11 хлебопекарен (10 кустарных и 1 механизированная) с максимальной производительностью 98 тонн в сутки¹⁵.

В райцентре было 6 электростанций общей мощностью 349 киловатт (в том числе коммунальные – 110 киловатт), «электростанций, принадлежащих предприятиям, обслуживающих исключительно предприятия – 5» (их мощность 239 киловатт)¹⁶.

Площадь земельных угодий в Старооскольском районе составляла 139 723 гектаров, в том числе: пашня – 59700 га (42,72%), сенокос – 38600 га (27,62%), леса и кустарники – 14500 га (10,37%), усадебные земли – 7356 га (5,26%), болота и озёра – 700 га (0,5%), прочие земли – 19300 га (13,81%). Посевная площадь занимала 59700 гектаров: зерновые продовольственные культуры – 33000 га (55,27%); зернофуражные культуры – 6700 га (11,22%);

¹⁵ ГАКО. Ф. Р-3191. Оп. 2. Д. 41. ЛЛ. 11, 12, 41, 43.

¹⁶ Там же. Л. 3.

картофель, овощи – 6900 га (11,55%). Показатели сбора валовой продукции были следующими: зерновые продовольственные культуры – 22165,6 тонн; картофель и овощи – 277,9 тонн; кормовые травы – 9094 тонны¹⁷.

В Старооскольском районе насчитывалось 15013 голов крупного рогатого скота (в том числе коров – 8930, волов – 67), мелкого рогатого скота – 24050, свиней – 8276. Имелось 90 молочно-товарных ферм с общим количеством 4027 коров. Особо учитывалось конское поголовье, так как лошади являлись основной тягловой силой, а также поставлялись в Красную Армию. В Старооскольском районе было 5727 лошадей, в том числе годных к поставке в вооруженные силы – 1198. Также действовало 10 конетоварных ферм, в которых содержалось 286 лошадей. Особо отмечалось, что рыбного хозяйства в районе не имелось¹⁸.

В Старооскольском районе имелось 699 хлебофуражных складов общей вместимостью 45700 тонн, а также 10 торговых складов, 13 овощехранилищ вместимостью 1527 тонн, 2 промышленных холодильника, 5 боен, 1 сенохранилище¹⁹.

Через Старооскольский район проходило 7 автогужевых смешанных (частично имевших твёрдое покрытие) и грунтовых дорог общей протяжённостью 138,5 километров. По территории района шёл двухколейный участок Московско-Донбасской железной дороги (46 км), включавший полустанок Набокино, станцию Старый Оскол, разъезд Котел, станцию Голофеевка. Также имелась одноколейная железнодорожная ветка длиной 7 км от райцентра до села Коробково (до места добычи железной руды)²⁰.

В Старооскольском районе было 245 тракторов (в том числе 164 колесных и 48 гусеничных) и 3 двухосевых прицепов, работало 3 машинно-тракторных станции (МТС) с общим количеством 189 тракторов и 13 автомашин – Салтыковская (52 трактора (45 колесных и 7 гусеничных) и 5 автомашин (4 грузовых и 1 легковая), Старооскольская (70 тракторов (60 колесных и 10 гусеничных), 3 грузовых автомашин) и Пушкарская (67 тракторов (56 колесных и 11 гусеничных) и 5 автомашин (4 грузовых и 1 легковая)²¹.

¹⁷ Там же. ЛЛ. 22, 23.

¹⁸ Там же. ЛЛ. 22, 25, 26, 27, 60.

¹⁹ Там же. ЛЛ. 38, 39, 40, 42.

²⁰ ГАКО. Ф. Р-3191. Оп. 2. Д. 41. Л. 4.

²¹ Там же. ЛЛ. 24.

В районе имелось 188 автомашин (7 легковых, 172 грузовых (в том числе 125 грузоподъёмностью 1,5 тонны, 45 грузоподъёмностью 2,5 – 3 тонны, 1 грузоподъёмностью 5 тонн) и 9 специальных – 3 автобуса, 3 пожарных, 2 хлебные, 1 кинопередвижка). В составе городского числилось 2 единицы автотранспорта. Годовая мощность автотракторных ремонтных мастерских при МТС составляла: 135 средних ремонтов (Салтыковская – 34, Старооскольская – 41, Пушкарская – 60) и 41 капитальных (Салтыковская – 14, Старооскольская – 27, Пушкарская – 0). В других стационарных мастерских было занято 75 рабочих, что позволяло осуществлять в год 463 случая текущего ремонта, 9 среднего и 542 капитального. Специализированный гараж на 8 грузовых автомобилей имелся при Автогужтресте в Старом Осколе. Станций техобслуживания, подвижных авторемонтных мастерских, бензоразливочных колонок в районе и городе не было. Нефтебаза имела 7 резервуаров и рассчитана на 460 тонн керосина, 100 тонн нефти, 180 тонн бензина и 300 тонн масла²².

Кроме того, в Старооскольском районе было 2015 повозок разных типов (на железном и деревянном ходу, пароконных и одноконных), в том числе 901 «милитаризованная повозка» (армейского образца). В районе находилась одна посадочная площадка для самолётов, при этом хорошо оборудованных аэродромов не было. Водных путей сообщения также не имелось²³.

Из средств связи в районе были представлены телеграф, телефон и радио. В Старом Осколе действовал радиоузел мощностью 533 киловатт, количество трансляционных точек составляло 1280. В военно-экономической справке отмечалось: «Агрегатная и стационарная аппаратура в отличном состоянии. Линейное хозяйство требует капитального ремонта». В районе имелось 8 телеграфных аппаратов систем Морзе, Бодо, Клопфер. В Старооскольском районе было телефонизировано 37,5% сельсоветов, 41% колхозов, все совхозы. Работали телефонные станции в Старом Осколе (на 230 номеров) и на пригородной станции (на 30 номеров) и 2 подстанции – Голофеевская (на 20 номера) и Лебединская (на 5 номеров). Телефонная и телеграфная связь с Курском осуществлялась напрямую, с Москвой только через Курск или Воронеж²⁴.

²² Там же. ЛЛ. 13-15, 18, 19, 24, 34-36, 51.

²³ Там же. ЛЛ. 10, 20.

²⁴ ГАКО. Ф. Р-3191. Оп. 2. Д. 41. ЛЛ. 3 об., 7-9.

В Старом Осколе действовала 1 общедоступная баня. В ней были душ и дезинфекционная камера. Кроме того, имелась прачечная с мощностью 150 кг белья за смену (8 часов). Длина разводящей водопроводной сети составляла 10,5 км, она обслуживала 156 домовладений. Также в районе было 11 артезианских колодцев (из них 7 в райцентре). В Старом Осколе находились Дом колхозника (учреждение, организуемое для приезжих колхозников) с 91 спальным местом и гостиница на 46 спальных мест²⁵.

Таким образом, Старооскольский район Курской области накануне Великой Отечественной войны может быть охарактеризован как аграрно-индустриальный. Большинство населения (86,2%) проживало в сельской местности. Основная часть жителей была занята в сфере аграрного производства. Количество рабочих промышленных предприятий (без учета машинно-тракторных станций) составляло 2907 человека – лишь около 3,4 % от населения района. Значительная часть предприятий занималась переработкой сельскохозяйственной продукции. Большинство из них концентрировалось в райцентре или вблизи его. В районе фактически отсутствовал специальный городской автотранспорт, автомобильно-тракторный парк начинал формироваться. Были ещё слабо развиты телеграфная, телефонная и радиосвязь. Мощность электростанций была невелика, а также недостаточно развито коммунальное хозяйство.

Литература:

1. Государственный архив Белгородской области (ГАБО). Фонд Р-952. Оп. 1. Д. 12.
2. Государственный архив Курской области (ГАКО). Фонд Р-3191. Оп. 2. Д. 41.

²⁵ Там же. ЛЛ. 44-51.

Родионова Т.А.

*Вольский Военный институт материального обеспечения,
г. Вольск, Россия*

ЗДОРОВЬЕ СБЕРЕГАЮЩИЕ ТЕХНОЛОГИИ В СИСТЕМЕ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ

В системе подготовки кадров, в частности в системе высшего военного образования наряду с такими дисциплинами, как математика, физика и химия, а также специальными дисциплинами важное место занимает человековедение, его основная технология - здоровьесберегающая. Каждый педагог, обладая активной жизненной позицией должен в первую очередь помнить о здоровье своих обучаемых и принимать участие в формировании их внутреннего, духовного мира. Тогда в нашем обществе не будет специалистов, принимающих жестокие, а порой просто нечеловеческие решения.

Поэтому вопросу мы обращаемся к истокам образования, к концепции воспитательной работы ВС РФ, в которой говорится: «Выдвижение на первый план человека, который управляет оружием и боевой техникой, утверждение приоритета его духовно-нравственных ценностей, личностной позиции, социального самочувствия - решающее условие успеха любой социальной деятельности, в том числе военной».

Целью настоящего исследования является формирование и развитие отношения к профилактике здоровья военнослужащих на культурологическом уровне эколого-ноосферной концепции при формировании гуманистического мышления, позволяющего вести борьбу на идеологическом фронте.

Актуальность данной темы состоит в том, что философски осмыслена тема «Здоровьесберегающие технологии в системе подготовки кадров», определены её основные принципы.

Основными принципами исследования вопроса «Здоровьесберегающие технологии в системе подготовки кадров являются:

-гуманистическая направленность осознания отношения к профилактике здоровья военнослужащих, как к социальному фактору в воспитательном процессе;

-сочетание высокой требовательности к личности с уважением её достоинства и заботой о ней.

Рассматривая данный вопрос «Профилактика здоровья военнослужащих, её основные аспекты, направленные на

сохранение жизни и здоровья военнослужащих можно выделить следующие противоречия:

- между возросшими требованиями к вопросу о профилактике здоровья военнослужащих и степенью подготовленности к такой деятельности педагогов и обучающихся в высшей военной школе;

- между социальной потребностью культурологического уровня эколого-ноосферной концепции и недостаточной разработанностью её содержания.

Данные противоречия легли в основу нашего исследования. Реализация указанных принципов осуществлялась с использованием педагогических технологий: Б.Ананьева, А.Геруа, В.Зеньковского, И.Ильина, Л.Нагавкиной, Л.Татарниковой, П.Яковлева с применением комплекса взаимосогласованных и последовательно применяемых методов.

В частности, у Л.Татарниковой в её исследованиях мы находим основной подход к решению нашей задачи по формированию профилактики здоровья военнослужащих в свете валеологии.

Валеология «валео» - здравствую, обращаюсь к целостно-ценностному знанию о человеке. [5]

У Л.Нагавкиной под целостностью будем понимать объединение следующих составляющих: диалектику природы, диалектику развития человека, диалектику развития сознания. [3]

Данные составляющие являются базовыми в педагогической науке, возникшие на стыке наук о человеке, развивающихся на основе системного, антропологического, антропософского, акмеологического и диалектического подходов. [3]

Сказанное позволяет обобщить и сделать соответствующий вывод:

- пассивное отношение к вопросу по формированию профилактики здоровья военнослужащих может стать катализатором катастроф, как на физическом, на информационном и идеологическом уровнях. При условии активного решения данной задачи открывается путь в ноосферу, сферу духовно – нравственного развития человечества.

В плане профилактики здоровья военнослужащих в условиях перехода к новому этапу эволюции человека, его скрытых энергетических возможностей и психических способностей исходить следует из материальной, энергетической стратегии.

Данная стратегия, определяемая требованиями современной жизни учит: «учить мыслить чувствами и чувствовать разумом». Это очень важная стратегия при формировании вопроса о

профилактике здоровья военнослужащих, учитывающая интегративную функцию, объединяющая отрасли научных знаний о человеке.[2]

Опираясь на данное исследование можно выделить следующие направления:

- новое направление в системе воспитания и образования (системно-интегративное), основанное на законах синергии;

- направление на мотивацию к саморазвитию;

Эти направления развиваются, как основа, мировоззрение, внутреннее убеждение человека, определяющее отношение, рефлексию и присвоение определенной системы биоэнергетических, духовных, медицинских, социальных и философских знаний; законам психического развития конкретного человека, его взаимоотношениям с самим собой, природой, окружающим миром.

Данные направления можно рассматривать, как жизневедение, человековедение - комплексное изучение человека на основе эколого-ноосферной концепции.[5]

Разработка основ знаний человековедения осуществляется через осмысление планетарно-космических основ жизни сообразно законам природы.

Данные законы подчинены Вселенной, в том числе и наша планета Земля. Все возникло и функционирует в соответствии с этими законами. Наша повседневная жизнь, счастье, творческий полет мысли, наше здоровье тела и души, рост и развитие нашего духовного и энергетического потенциала — все зависит от того, насколько мы познаем Вселенские Законы, исповедуем их в нашей жизни.

Душевное здоровье можно рассмотреть как наличие смыслов, образующих жизненные цели и движение к ним:

- способность регулировать свои взаимоотношения с окружающей средой (природной и социальной);

- способность к саморегуляции, приведению в порядок всех уровней своей внутренней жизни - от соматической до духовной. Перечисленные аспекты представляют собой элементы культуры.[4]

Профилактике здоровья военнослужащих – элемент культуры человека, направленный на самого себя, это узнавание, понимание, исследование различных доктрин (учений) здоровья и проектирование своей индивидуальной программы стиля жизни.[5]

Для реализации осознания курсантом себя частью природы, частью мира и частью, несущей определенную функцию в организме природы, необходимо:

- использование межпредметных связей и аналогий для стимулирования мышления в плане профилактики здоровья;
- раскрытие одного и того же явления через азбуку искусств, которая позволяет научить, понимать и чувствовать систему природы, а также обучение умению ощущать и видеть себя целостностью этой природы.

Обозначенная тактика имеет самое непосредственное отношение к философии формирования вопроса профилактики здоровья военнослужащих, являясь его теоретической базой, стратегией действия. Стратегия действия- «учить мыслить чувствами и чувствовать разумом».

На умение мыслить чувствами писал в своё время А.С.Пушкин «...и чувства добрые я лирой пробуждал». Значит стратегия действия заложена в мире искусства и культуры, как духовное наследие.

Цель искусства заключается в том, чтобы гармонизировать свои чувства:

снижать фобии и стресс, стремиться к творчеству.

Основы искусства выполняют образовательную функцию, но при этом, как считает Л. Г. Татарникова, «основное — организация Гармонии Разума и Чувств», ведь по законам Гармонии выстроен мир.

Законы Гармонии требует учета энергетических возможностей человека, индивидуальной формулы его развития, определяющий возможности ступеней познания: чувственное познание, энергетическое познание, логико-интуитивное познание.

Таким образом, речь идет о новом типе преподавания, имеющего обширное и глубокое философское эколого-валеологическое образование (актуализирующее мысль, выступающее, как средство расширения сознания, развивающее чувство, как средство восприятия мира), владеющего средствами языковой культуры.

Доминанта исследования предъявляет требования: модульное структурирование учебного процесса, органически объединяющего искусство и науку. Векторы реализации программы: преобразование сознания (эколого-ноосферизация и валеологизация).

Таким образом, рассматривая законы человековедения, мы можем применить принципы для достижения цели по формированию вопроса о профилактике здоровья военнослужащих.

Исходя из данных теоретических выводов мы предлагаем данную работу по формированию вопроса о профилактике здоровья военнослужащих выполнить на культурологическом уровне, с учётом следующих мероприятий:

- модульное структурирование учебного плана занятий с учётом вопроса о профилактике здоровья военнослужащих;
- проведение факультативных занятий с тематикой «Профилактика здоровья», с обращением к искусству (музыка - терапия).
- проведение кинолектория на тему «Профилактика здоровья».

Литература:

1. Ананьев Б. Г. Человек как предмет познания». : М.: Наука, 2012. - С. 334.
- 2.НаинА.А. Проблема здоровья участников в образовательном процессе // Педагогика. 1998. № 6. С. 53-57.
3. Рубинштейн С.Д. Основы общей психологии. : М.: Наука, 2010 – С.300.
- 4 Митина Л. М.Эмоциональная неустойчивость, логическое содержание, генезис, динамика // Школа здоровий. Т. 2. № 1. С. 25-42.
- 5.Татарникова Л. Г. Валеологическое образование в контексте нового мышления ноосферного человека // Сб. научн. тр. под ред. А. И.Субетто. Вернадская революция в системе научного мировоззрения — поиск ноосферной модели будущего человечества в XXI веке. СПб.: СПбГУ, 20013. С. 436-452.

Рядинская Л.В., Сатлер О.Н., Кириенко С.В.
*Белгородский государственный национальный
исследовательский университет, г. Белгород, Россия*

МЕСТО И НАЗНАЧЕНИЕ ЯЗЫКА ПРОГРАММИРОВАНИЯ PYTHON В РАЗЛИЧНЫХ СФЕРАХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Аннотация.

Python является одним из языков программирования, которые стремительно набирают популярность у широкого круга пользователей. Это обоснованно легкостью в освоении языка, простотой синтаксиса, переносимостью и сочетаемостью средств доступа к операционной системе, преемственностью программных модулей в других средах программирования.

Ключевые слова: язык программирования, Питон, Python, объектно-ориентированный, интерпретируемый.

Abstract. Python is one of the programming languages that is rapidly gaining popularity among a wide range of users. This is justified by the ease of learning the language, the ease of syntax, the portability and compatibility of the means of access to the operating system, and the continuity of Python program modules in other programming environments.

Keywords: programming language, Python, object-oriented, interpreted.

Стремительное развитие IT – технологий обуславливает возникновение новых языков программирования, ориентированных на потребности современного пользователя. Одним из таких языков программирования, набирающих быструю популярность среди современных пользователей, является Python. Интерес к Python весьма очевиден с точки зрения скорости освоения данным языком программирования за счет простоты синтаксиса, порождающего легко читаемые коды программы, что является не мало важным аспектом на стадии как изучения языка программирования, так и дальнейшего его использования.

Python отличается совершенно новыми подходами в средствах программирования, которые изначально могут создать иллюзию вырожденности в искусстве программирования, которая рассеивается при детальном знакомстве со средой программирования в процессе программных реализаций при решении задач различного типа. Множество встроенных функций позволяет как быстро писать эффективные программные модули,

так и получать при этом легко читаемый листинг программы, понятный для широкого круга пользователей.

Python - объектно-ориентированный, интерпретируемый, переносимый язык высокого уровня [1]. Отличительные характеристики данного языка такие как универсальность, высокая производительность программных реализаций, внушительный перечень встроенных библиотек, множество стилей разработки приложений, поддержка большинства популярных платформ существенно позволяют упростить трудоемкость программных решений.

К веским аргументам в пользу использования Python стоит отнести интерпретатор, позволяющий обеспечить легкую переносимость и сочетаемость средств доступа к операционной системе, отсутствие стандартов кодировки таких как ANSI, ISO и некоторых других, что представляет серьезную конкуренцию существующим языкам программирования. При программной реализации на Python не приходится задумываться о конечной платформе, за исключением использования специфических модулей операционной системы. Эффективность и мощность интерпретатора Python очевидна и при использовании скриптов для web-страниц. Для web-разработок на Python существуют специальные фреймворки, отличающиеся функционалом, библиотекой плагинов, скриптами, встроенными модулями и прочими инструментами для реализации web-проектов в соответствии с поставленными задачами перед web-разработчиком. Поняв алгоритм создания web-приложений и внутренние структуры фреймворков, процесс разработки web-проектов избавит разработчика от множества рутинных действий, влекущих временные затраты и отвлечение внимания от основных задач проекта.

Следует отметить простоту при реализации использования объектно-ориентированного подхода на Python: четкая структура программы, позволяющая определить перечень проблем и их решений, легкое обслуживание и модификация кода, гибкая модульность программы за счет независимости существования объектов, представляют широкие возможности создания проектов перед программистами. Преимущество программных модулей Python в других средах программирования, например, в C++ обосновывает популярность данного языка среди программистов различных уровней от начинающих до профессионалов.

Анализ рейтинга языков программирования известных ресурсов показывает рост популярности Python с различных позиций. Так TIOBE Index одним из заголовков 2021 года опубликовал: «Python вернулся на вторую позицию». Индекс сообщества программистов TIOBE - это показатель популярности языков программирования. Индекс обновляется раз в месяц. Рейтинги основаны на количестве квалифицированных инженеров по всему миру, курсах и сторонних поставщиках. Популярные поисковые системы, такие как Google, Bing, Yahoo!, Википедия, Amazon, YouTube и Baidu используются для расчета рейтингов [2]. Результаты данного рейтинга на март 2021 года приведены на рисунке 1.

Mar 2021	Mar 2020	Change	Programming Language	Ratings	Change
1	2	▲	C	15.33%	-1.00%
2	1	▼	Java	10.45%	-7.33%
3	3		Python	10.31%	+0.20%
4	4		C++	6.52%	-0.27%
5	5		C#	4.97%	-0.35%
6	6		Visual Basic	4.85%	-0.40%
7	7		JavaScript	2.11%	+0.06%
8	8		PHP	2.07%	+0.05%
9	12	▲	Assembly language	1.97%	+0.72%
10	9	▼	SQL	1.87%	+0.03%

Рис.1. TIOBE Index. Рейтинг языков программирования. языков программирования. Март 2021 г.

Programming Language	2021	2016	2011	2006	2001	1996	1991	1986
C	1	2	2	2	1	1	1	1
Java	2	1	1	1	3	26	-	-
Python	3	5	6	8	27	19	-	-
C++	4	3	3	3	2	2	2	8
C#	5	4	5	7	13	-	-	-
Visual Basic	6	13	-	-	-	-	-	-
JavaScript	7	8	10	9	10	32	-	-
PHP	8	6	4	4	11	-	-	-
SQL	9	-	-	-	-	-	-	-

Рис.2. TIOBE Index. История рейтинга языков программирования (1986-2021 гг.)

Профильный ресурс DOU.UA провел очередное исследование о языках программирования по нескольким критериям: какой язык используете для работы; изучение новых языков программирования (какие языки собираетесь изучать в следующем году); сферы использования; возраст разработчика в зависимости от языка [3]. В

полученных статистических данных, по большинству показателей Python занимает лидирующие позиции (рис.2 - 6).

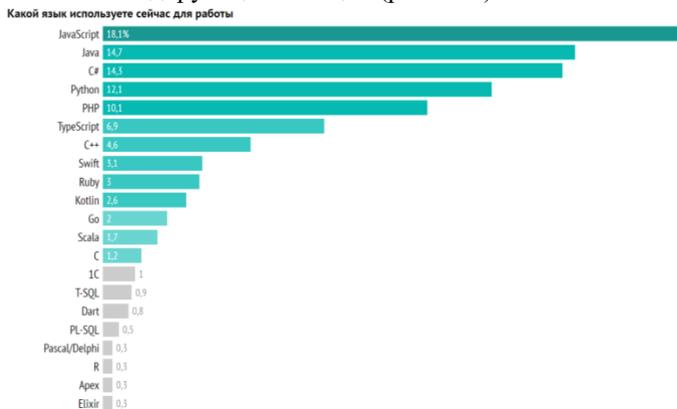


Рис.2. Исследование DOU.UA. Какой язык используете сейчас для работы.

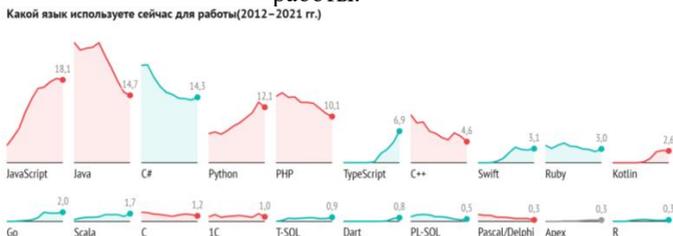


Рис.3. Исследование DOU.UA. Динамика (2012–2021 гг.). Какой язык используете сейчас для работы.

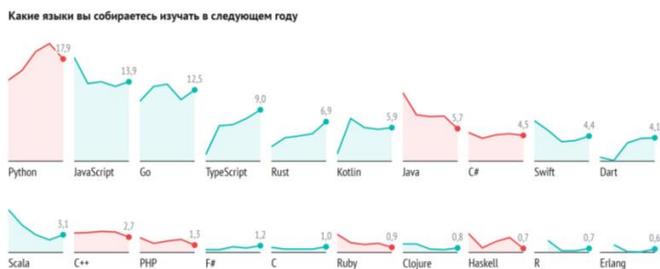


Рис.4. Исследование DOU.UA. Динамика (2012–2021 гг.). Какой язык вы собираетесь изучать в следующем году.

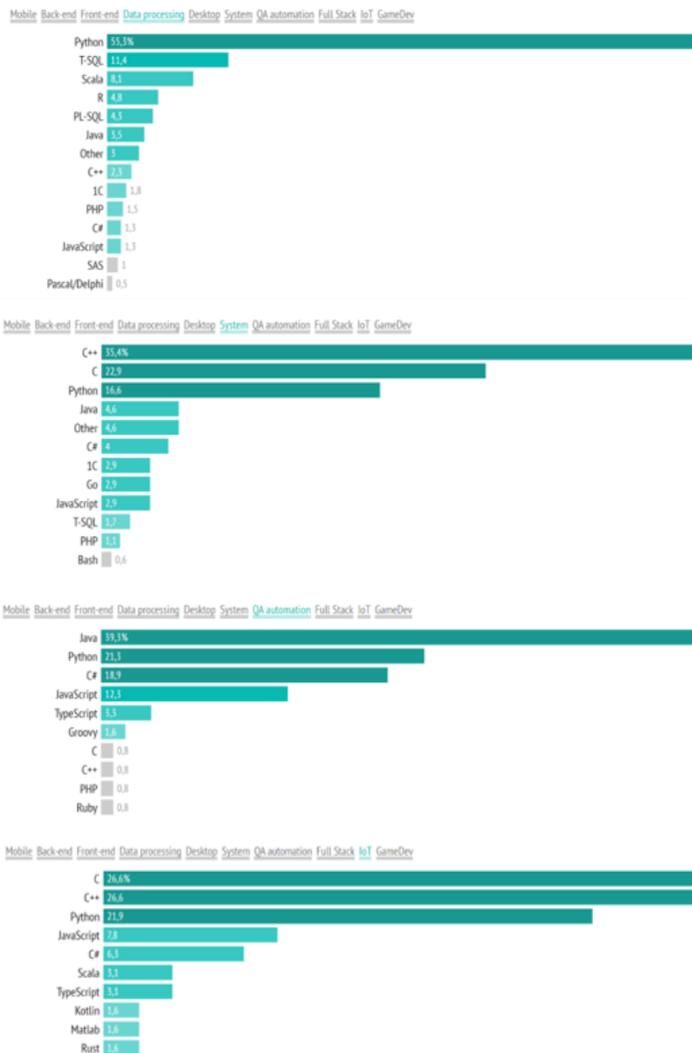


Рис.5. Исследование DOU.UA. Языки программирования по сферам использования: Dataprocessing; System; QAautomation; IoT

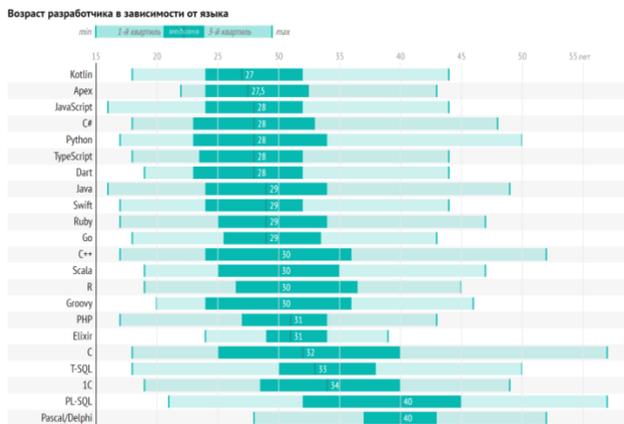


Рис. 6. Исследование DOU.UA. Возраст разработчика в зависимости от языка.

Рейтинг Wappalyzer для веб-приложений [4]. Сервис Wappalyzer использует различные методы для идентификации веб-технологий. В данном рейтинге Python, заняв шестую позицию, попадает в десятку наиболее востребованных языков программирования, используемых для создания веб-приложений.

Programming languages technologies market share
These are the top Programming languages technologies based on market share in 2020.



Рис. 7. Wappalyzer. Рейтинг для веб-приложений.

Рейтинг IEEE Spectrum [5]. Ежегодный рейтинг IEEE Spectrum Top Programming Languages использует одиннадцать метрик из восьми источников, включая поисковые запросы в том числе и на вакансии, чем больше публикуется вакансий на некоторый язык программирования, тем больше запросов в поисковых системах. По данным рейтинга IEEE за 2020 год Python занимает первую позицию среди других языков программирования (рисунок 8), что подтверждает востребованность языка на рынке труда [5].

Rank	Language	Type	Score
1	Python	🌐 📄 🌐	100.0
2	Java	🌐 📄 📄	95.3
3	C	📄 📄 🌐	94.6
4	C++	📄 📄 🌐	87.0
5	JavaScript	🌐	79.5

Рис. 8. IEEE Spectrum. Ежегодный рейтинг.

GoogleBooksNgramViewer - сервис Google, позволяющий отслеживать динамику использования ключевых слов в публикациях. На рисунке 9 приведены графики использования слов Python, Java, PHP, JavaScript, C# [6], из которых виден стремительный рост популярности языка Python на протяжении последних лет.

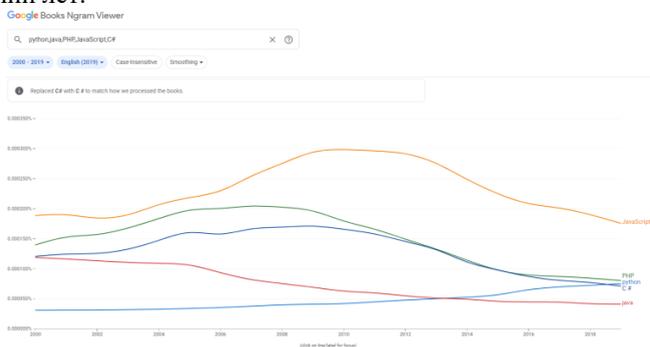


Рис. 9. Google Books Ngram Viewer. Рейтинг использование ключевых слов в публикациях.

Учитывая вышесказанное, можно утверждать о перспективности языка программирования Python как обучающей платформы, так и в сфере разработок от простых проектов до сложных систем.

Литература:

1. Федоров Дмитрий Юрьевич. Программирование на языке высокого уровня Python: Учебное пособие для вузов / Федоров Дмитрий Юрьевич; Федоров Д. Ю. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2021. - 161 с.
2. TIOBE Index [Электронный ресурс] / Индекс сообщества программистов TIOBE. URL: <https://tiobe.com/tiobe-index/>. (дата обращения: 05.05.2021)

3. DOU.UA [Электронный ресурс] / Профильный ресурс DOU.UA о языках программирования. URL: <https://habr.com/ru/post/543346/>. (дата обращения: 05.05.2021)

4. Wappalyzer [Электронный ресурс] / Рейтинг Wappalyzer для веб-приложений. URL: <https://www.wappalyzer.com/technologies/programming-languages/>. (дата обращения: 05.05.2021)

5. IEEE Spectrum [Электронный ресурс] / Рейтинг IEEE Spectrum Top Programming Languages. URL: <https://spectrum.ieee.org/static/interactive-the-top-programming-languages-2020>. (дата обращения: 05.05.2021)

6. Google Books Ngram Viewer [Электронный ресурс] / Рейтинг динамики ключевых слов. URL: <https://books.google.com/ngrams>. (дата обращения: 05.05.2021)

Рядинская Л.В., Сатлер О.Н., Кириенко С.В.

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

Некрасов В.А.

Нагорьевская средняя общеобразовательная школа

Ровеньского района, Белгородской области, с. Нагорье, Россия

АКТУАЛЬНОСТЬ МАССОВЫХ ОТКРЫТЫХ ОНЛАЙН- КУРСОВ В СИСТЕМЕ СОВРЕМЕННОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Аннотация.

Одним из перспективных направлений в развитии электронной образовательной среды является внедрение в процесс обучения массовых открытых онлайн-курсов. Массовые открытые онлайн-курсы набирают стремительный рост популярности у всех участников образовательного процесса, занимая лидирующие позиции в процессе электронного обучения.

Ключевые слова: массовый открытый онлайн-курс, технологии электронного обучения, информационные технологии.

Стремительное развитие информационных технологий порождает многочисленные перспективные направления в образовании. Сложная эпидемиологическая обстановка во всем мире напрямую затронула сферу образования, став своеобразным вектором для информационных технологий, направленным на использование в образовании технологий электронного обучения. Неожиданный, вынужденный, массовый переход образовательных учреждений на дистанционный формат объясняет бурное развитие

технологий в сфере электронного обучения. Печатные издания оцифровываются, поход в библиотеку приобретает виртуальный облик. Основным источником информации являются многочисленные ресурсы сети интернет, получение новых знаний, неразрывно связано с цифровыми ресурсами, на смену печатным изданиям, приходят электронные ресурсы.

Одним из перспективных направлений в развитии электронной образовательной среды является внедрение в процесс обучения массовых открытых онлайн-курсов. Массовые открытые онлайн-курсы набирают стремительный рост популярности у всех участников образовательного процесса как у педагогических работников, так и у обучающихся, их родителей, законных представителей, занимая лидирующие позиции в процессе электронного обучения.

Массовый открытый онлайн-курс (МООК) — обучающий курс с массовым интерактивным участием с применением технологий электронного обучения и открытым доступом через Интернет, одна из форм дистанционного образования [1].

Сложившаяся в мире неблагоприятная эпидемиологическая обстановка диктует свои правила во многих сферах человеческой деятельности и учебный процесс не явился исключением. В настоящее время, перестраиваясь под новые формы работы, участники учебного процесса вынуждены быть мобильными в подборе методов и средств обучения. Периодически, неотъемлемой частью учебного процесса становится дистанционная форма обучения, что говорит об актуальности существования электронных обучающих образовательных платформ, позволяющих создавать и размещать массовые открытые онлайн-курсы, предоставляя участникам образовательного процесса сочетать традиционную форму обучения с дистанционной. Массовые открытые онлайн-курсы представляют собой комплекс логически связанных методических и дидактических материалов, видео лекции, тестовые задания и иные контрольно-измерительные материалы, способствующие качественному усвоению материала. Высшие и средние специальные учебные заведения имеют достаточное количество электронных образовательных ресурсов, на базе которых можно разрабатывать открытые массовые онлайн-курсы, ориентированные на обучающихся различных ступеней образования.

Высокий спрос к массовым открытым онлайн-курсам подтверждается многочисленным количеством

зарегистрированных пользователей на онлайн-курсах различных платформ. В качестве примера такой платформы может служить российская образовательная платформа и конструктор бесплатных открытых онлайн-курсов и уроков – Stepik [2].

Российская образовательная платформа Stepik существует и активно развивается с 2013 года. Раздел «Каталог» данной платформы содержит перечень разработанных онлайн-курсов и уроков, которые могут быть использованы обучающимися в качестве основного электронного ресурса при обучении какой-либо дисциплине. Важно отметить, что российская образовательная платформа Stepik является площадкой для проведения конкурсов и олимпиад, а также активно развивает направление адаптивного обучения, что позволяет обучающемуся изучать материал, подобранный индивидуально под свой уровень знаний. Ряд онлайн-курсов, размещенных в Stepik имеют систему автоматизированной проверки задач, что позволяет обучающимся своевременно получить объективную оценку полученным знаниям и навыкам по изучаемой дисциплине. Для педагогических работников предусмотрен раздел «Преподавание», в котором есть возможность разработать и разместить свой онлайн-курс (рис.1).

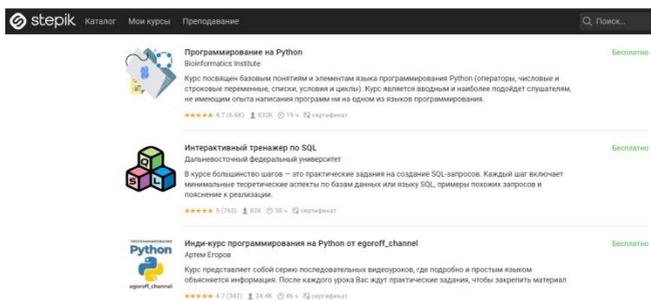


Рис. 1. Stepik - российская образовательная платформа и конструктор бесплатных открытых онлайн-курсов и уроков.

Значимость онлайн-курсов в современной системе образования отражает количественная характеристика размещенных преподавателями, образовательными организациями и компаниями онлайн-курсов. В рамках только одной образовательной платформы Stepik насчитывается семьсот онлайн-курсов. О востребованности такой формы электронного обучения можно судить по количеству выданных сертификатов в массовых

открытых онлайн-курсах – восемьсот тысяч, а также по количеству решений, отправленных пользователями в заданиях онлайн-курсов на базе платформы Stepik с момента ее существования – триста пятнадцать миллионов (рис.2).



Рис.2. Статистика российской образовательной платформы Stepik.

Российская образовательная платформа Stepik является доступным и удобным конструктором бесплатных открытых онлайн-курсов и уроков. Отсутствие технических сложностей при создании собственных онлайн-курсов, посредством конструктора Stepik, существенно экономит время педагога на разработку своего ресурса и позволяет сосредоточиться на содержании дисциплины, разработке методического и дидактического материалов (рис.3).

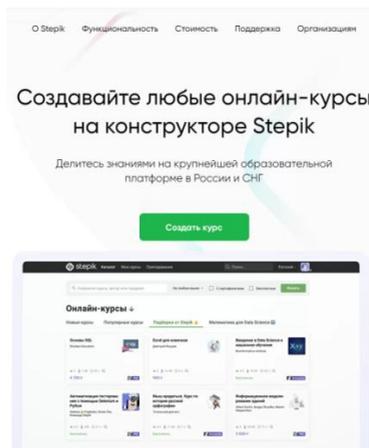


Рис. 3. Конструктор онлайн-курсов российской образовательной платформы Stepik.

Эффективность при изучении дисциплин посредством использования массовых открытых онлайн-курсов очевидна, и обусловлена возможностью не только самостоятельного просмотра материала в удобное для обучающегося время, но и возможностью вернуться к изученным темам в любое время, что позволяет повторить и закрепить новый материал, а также способствует приобретению умений и навыков в рамках пройденной темы. Организация самоконтроля, промежуточного контроля и итогового контроля со стороны разработчиков курсов, позволяет обучающимся получить объективную оценку качества изучаемого материала. Возможность внедрять в онлайн-курсы систему автоматизированной проверки задач на платформах Coursera и Edx, избавляет педагога от рутинных действий, связанных с проверкой работ, позволяет быстро и объективно провести аттестацию без излишних временных затрат и получить качественные контрольно-измерительные материалы в конце изучения курса.

Использование массовых открытых онлайн-курсов предоставляют участникам образовательного процесса сочетать традиционную форму обучения с дистанционной, способствует развитию электронного образовательного пространства в сети интернет, делая процесс обучения в современном мире еще более эффективным и мобильным.

Литература:

1. Kaplan, Andreas M.; Haenlein, Michael. Higher education and the digital revolution: About MOOCs, SPOCs, social media, and the Cookie Monster(англ.)// Business Horizons: journal. - 2016. - Vol. 59, no. 4. - P. 441 - 450. - doi:10.1016/j.bushor.2016.03.008. (англ.)
2. Stepik [Электронный ресурс] / Российская образовательная платформа и конструктор бесплатных открытых онлайн-курсов и уроков URL: <https://stepik.org>. (дата обращения: 09.11.2021)

Ряпухина В.Н., Вукчевич Н.

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

ТРАНСФОРМАЦИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА КАК ГЛОБАЛЬНЫЙ ВЫЗОВ МОДЕРНИЗАЦИИ В УСЛОВИЯХ «НОВОЙ НОРМАЛЬНОСТИ»

Прежде всего, в рамках ретроспективы отметим, что актуальная концепция модернизации в 50-х гг. XX века претерпела значительное влияние теории дифференциации «традиционности» и «современности» на основе «типовых переменных» американских социологов Э. Шилза и Т. Парсонса, которые полагали, что, если какая-то часть общества меняется, то, как и в биологическом организме, для сохранения системы остальные части также меняются соответствующим образом. Американский экономист Т. Шульц впервые ввел в научный дискурс термин «человеческий капитал», затем американский экономист Г. Беккер, как его последователь, сформулировав экономический подход к человеческому поведению и обосновав эффективность инвестиций в человеческий капитал. Шведский теоретик менеджмента Л. Эдвинссон выделял человеческий капитал в составе интеллектуального, вместе со структурным, клиентским, организационным, инновационным и процессным. По американскому социологу и философу О. Тоффлеру, человеческий капитал, имея характер символического, неисчерпаем и доступен неограниченному количеству пользователей. В этом смысле основной особенностью человеческого капитала является возможность его накопление, отражение совокупности врожденных и приобретенных свойств личности и частичная тождественность с ресурсами (трудовым потенциалом) и потенциалом (возможностями).

Советский историк и социолог И. В. Ильинский включал в состав человеческого капитала здоровье, культуру и образование. Современные авторы В. Т. Смирнов и И. В. Скоблюкова выделяют неотчуждаемые (биофизический, культурно-нравственный, трудовой, интеллектуальный, организационно-предпринимательский) и отчуждаемые виды человеческого капитала (социальный, клиентский, структурный, организационный). В условиях «новой нормальности» российский ученый А. И. Рофе полагает, что те аспекты экономики и общественных отношений, которые символизируют человеческий

капитал, полностью исчерпывают конкретные понятия. «Теория множественности капиталов входит в противоречие с теорией факторов производства. Если величина денежного капитала имеет количественное выражение в номинале денежных средств (единиц), то «капитал человеческий», «капитал природный» – это, как уже говорилось, лишь образы, а не экономические категории. Отсутствие количественных измерителей в понятиях «человеческого» и «природного» капиталов ограничивает сферу их применения только рассуждениями об этих понятиях-образах и в то же время делает их совершенно непригодными в качестве экономических показателей для экономических расчётов» [8. с. 22].

В рамках модернизации, повсеместное внедрение базисных технологий 6-го технологического уклада, то есть интеллектуальных цифровых технологий, разумных компьютеров и продвинутых роботов с элементами искусственного интеллекта, оказывает огромное влияние на формирование и накопление человеческого капитала, совокупную производительность факторов и экономический рост. Современные тенденции развития рыночной экономики в условиях большого цикл Н.Д. Кондартьева, охватывающего период с 2018 г. по 2050 г., коснулись технологического замещения труда капиталом, что нашло отражение как в структуре ВВП стран, так и в сокращении трудовой занятости и снижении зарплаты, а также в усилении поляризации рабочей силы и росте неравенства доходов в обществе. Если рассматривать неравенство исходя из соотношения среднего дохода богатых семей и семей со средним и малым достатком, то необходимо отметить, что уже сейчас оно достигает десятикратных размеров. Причем, по мнению А. А. Акаева и А. И. Рудского, неравенство доходов в обществе может достичь пятидесятикратных размеров, что приведет к исчезновению среднего класса [1]. Вместе с тем глобальная цифровая трансформация экономической и социальной жизни общества обеспечивает интеллектуализацию труда, рост доли занятых в сфере услуг, а также возможности, обусловленные видоизменением традиционных форм человеческого капитала, которые уже не могут в полной мере отвечать требованиям производственно-технической базы и общества в целом на региональном, национальном и мировом уровне, как и созданием новых (сетевых) форм человеческого капитала. Поэтому, например, С. Г. Григорьев, В. В. Лукин и Д. В. Лукин полагают, что цифровая экономика сгладит

неравенство между людьми, поскольку информационно-цифровые технологии доступны всем и дешевы [3].

Таким образом, являющаяся в наши дни основным элементом модернизации, цифровизация в условиях изменчивости и многофакторности глобальной экономики ставит перед социально-экономическими системами различного уровня новые вызовы, связанные с постоянно увеличивающимся потоком информации, которая требует своевременной и надежной обработки и анализа достоверности для принятия обоснованных, обеспечивающих конкурентные преимущества решений. Неэффективное, недостаточно открытое, прозрачное и оперативное взаимодействие обуславливают серьезные угрозы безопасности хозяйствующего субъекта. «Немаловажно, что на каждом из этапов модернизации формируются новый образ жизни, потребности населения, способы функционирования институтов, удовлетворения спроса и предложения, логистика и география размещения хозяйственной деятельности. При этом организационные механизмы в экономике и изменения в социальном и институциональном устройстве общества взаимосвязаны и взаимообусловлены, поэтому для проведения ОМ на уровне 4-го этапа (его завершающей фазы) должен сформироваться ряд предпосылок. Модернизация на основе инновационного развития будет востребована тогда, когда общество найдет новый формат организационных отношений в экономике, социокультурной и институциональной сфере, а также определится с основными принципами становления системы интеллектуального и человеческого капитала» [2. с. 35].

В связи с этим, можно говорить о том, что, хотя ситуация с пандемией коронавируса, с которой столкнулось человечество в 2019 году, и стала экстраординарная, она лишь вскрыла уже имеющее место проблемы и ускорила наметившиеся тенденции. В частности, это – до недавних пор слабые, но проявленные пандемией коронавируса, тенденции трансформации человеческого капитала и, в целом, эволюции образа жизни людей и их социально-экономические последствия. «Термин «новая нормальность» («New Normal») получил широкое распространение после финансового кризиса 2007-2008 годов и ранее в основном использовался для описания социально-экономических последствий глобальной рецессии. Сегодня «новой нормальностью» определяют не столько экономические, сколько социальные последствия глобальной пандемии COVID-19 – то есть последствия в разных аспектах жизнедеятельности человека, подразумевая, что то, что совсем

недавно было ненормальным, становится обычным явлением» [6. с. 5]. При этом, имеют место две точки зрения: первая, касающаяся того, что пандемия заставит людей полностью изменить привычный образ жизни и вторая, о том, что перемены временны и не имеют фундаментального характера, они касаются лишь некоторых бытовых привычек и не позволяют говорить о кардинальных социологических переменах. Однако, необходимо иметь в виду, что, если образ жизни объективно изменится, то соответствующие перемены постепенно войдут в привычку и их невозможно будет распознать и идентифицировать как некую «новую реальность» – поскольку меняется не только окружение, но и сами люди.

Действительно, цифровую трансформацию не исчерпывает оптимизация технологических и информационных потоков. Переход от материально-технического этапа цифровизации к рефлексивному требует переосмысления культурной и гуманитарной составляющей [7]. Цифровое общество, способное объединить неограниченное число субъектов, требует трансформации аналоговых систем связи. «Сетевая коммуникация, технически базирующаяся на цифровых технологиях, расширяет границы возможных отраслевых контактов, способствует вовлечению во взаимодействие неограниченного числа пространственно разделенных субъектов» [4. с. 34-35]. В подобных условиях культура становится идентификационным маркером адаптации к внешнему окружению. Приобретенные качества или набор капитализируемых распределенных сетевых способностей, навыков и компетенций могут быть усилены соответствующими вложениями в человеческий капитал и повышением уровня информационной и цифровой подкованности. При этом, происходящая в окружающей среде цифровизация в условиях «новой нормальности» определяет существенные трансформации человеческого капитала и создает предпосылки формирования его сетевых форм.

Исходя из рассмотренных предпосылок, необходимо сказать, что для эффективного экономического развития недостаточно рассматривать человеческий капитал как просто объект для социальных инвестиций в виде совокупности интеллектуальных ресурсов, квалификации знаний и творческого потенциала кадров. Для освещения гуманитарного содержания и духовно-телесной существенной целостности данного понятия Яшин С. Л. использует философский аппарат: раскрывает антропологических

особенностей объекта исследования, предлагает включать в него нравственные и творческие аспекты человеческой деятельности, а также рассматривать явление экономической свободы и социально-экономической поддержки нравственного потенциала личности [10]. Рост прибыли и устойчивую выгоду от человеческого капитала определяет образовательный уровень и квалификация, сознательное, целенаправленное управление интеллектуальными ресурсами кадров, а также эффективная деятельность менеджеров по кадрам, которые подбирают сотрудников и создают для них систему стимулов и мотиваций – то есть с одной стороны выбирают кандидатов с высоким уровнем знаний современных профессиональных методик и технологий, а с другой стороны создают условия для овладения новыми знаниями и их внедрения в производство.

«Инновационное развитие предполагает формирование новых форм (моделей) человеческого капитала, приспособившихся к цифровым изменениям, а также способных осуществлять деятельность, изучать и совершенствовать данное направление. В процессе перехода традиционного человеческого капитала к сетевым формам возникают определенного рода сложности, связанные с недостаточной компьютеризацией, низким образовательным уровнем, а также отсутствием практического опыта населения» [5. с. 195]. Самосознание людей в качестве «человеческого капитала» определяет волю к самообразованию, интеллектуальному и личностному росту и инвестированию в себя без принуждения и воздействия. В парадигме «новой нормальности» содержание человеческого капитала раскрывается в практической реализации новых идей. Формируется особый тип людей, способных к инновационной деятельности на основе открытого восприимчивого наблюдения за окружающим миром. Если говорить непосредственно о последствиях пандемии, обостривших данные тенденции, то «на самоизоляции люди по-новому взглянули на гуманитарную роль цифровизации – на возможности, которые она открывает в работе, учебе, досуге, и угрозы, к которым она может привести, если будет происходить бесконтрольно. Фактически, пандемия разделила людей не просто на «готовых действовать» и «готовых ждать», а на особые психотипы по отношению к цифровизации – на технооптимистов и технопессимистов, на тех, кто готов к изменениям, и тех, кто к ним не готов, на «общество граждан» и «общество подданных» [6. с. 9]. Поэтому, для исследования сущности и природы человека как

субъекта инновационной деятельности необходим принципиально новый подход, что сегодня является главным вызовом модернизации.

Человеческий капитал является фактором экономического роста, который обеспечивает гуманизацию. В свою очередь, гуманистический характер экономического роста определяет его качество и формирование среды и климата для высокого уровня развития человеческого капитала. Человеческий капитал одновременно является и целью, и критерием и средством гуманизации экономики, которая находит отражение скорее не в количественных, а в качественных показателях. «Для обоснования концепции гуманизации экономического роста целесообразно использовать подходы современной эволюционной теории, выделяющей «ядро развития» экономической системы. Согласно данной теории концепция гуманизации экономического роста исходит из взаимосвязи человеческого капитала как центрального фактора экономического роста с другими (финансовым, природно-ресурсным, организационным, технико-технологическим, институциональным, информационным) и образует «ядро развития» процесса гуманизации. Центральная роль человеческого капитала определяет необходимость гуманизации всех остальных факторов экономического роста и может достигаться при одном существенном условии – оптимизации «ядра развития» факторов гуманизации экономического роста» [9. с. 70]. Устойчивое экономическое развитие обусловлено единством системы, ориентированной на человека и его благосостояние, которые являются приоритетом. При этом, в условиях «новой нормальности» социальная составляющая перестает рассматриваться как ограничитель.

Повсеместное распространение цифровизации (внедрение информационно-коммуникационных технологий на предприятиях, цифровой техники и сервисов в повседневную жизнь) ведет к формированию или преобразованию человеческого капитала в сетевой, являющийся формой, образованной под воздействием цифровых технологий на деятельность человека, в результате которого начали развиваться такие его качества, как способность взаимодействовать с государственными органами, потребителями, заказчиками, а также реализовывать свои потребности в информационных услугах с помощью глобальных и локальных сетей. Поэтому расширение доступа населения к знаниям и овладение навыками использования информационно-

коммуникационных технологий определяет качество жизни и эффективность производственного функционирования. В организациях «формирование новых форм человеческого капитала зависит от уровня знаний персонала, одним из способов повышения которого является организация курсов повышения квалификации» [5. с. 194]. В целом, трансформации человеческого капитала являются основой переходного состояния рынка труда и образовательных услуг. Мы можем наблюдать формирование многокомпонентной информационно-образовательной среды, унификацию образовательной и кадровой политики и интеграцию мирового образовательного пространства. При этом целью образования становится подготовка к работе в новых организационных структурах, что дает дополнительные возможности для реализации таланта и потенциала. Барьером данного процесса является моральная неготовность к тренду непрерывного образования. Вместе с тем новая организация жизни людей в динамичной природной, техногенной, социальной, и информационной среде определяет переоценку ценностей и выстраивание новых коммуникаций.

По мнению М. О. Орлова, осевое время трансформации мировоззрения или же уход от рудиментарных элементов эпохи позволяют оценить архетип новой эпохальной единицы или, так называемой, «новой нормальности» как период значительных перемен. Поиск индивидуального пути развития экономики часто по уже заданной схеме приводит к той или иной модели модернизации. В современном глобальном окружении увеличилась скорость изменений, но не их качество. Быстрота событийного потока не позволяет охватить глобальную картину мира планетарного масштаба, однако ряд ученых отмечает, что принципиального «перелома» нет. Реакция человечества на встречу с новыми технологиями характеризуется амплитудой от полного понимания и принятия до полного отторжения. Оригинальная историческая ценность времени, в которое мы живем, определяется совокупность трансформаций человеческого капитала [7]. В практической плоскости это означает, что «цифровизация трудового процесса способствует развитию таких форм, как: 1) интеллектуальный капитал; 2) организационный капитал; 3) социальный капитал; 4) сетевой капитал. Интеллектуальный капитал – вид человеческого капитала, которому при развитии цифровизации необходимо уделить особое внимание. Интеллектуальный капитал включает в себя научную и творческую

деятельность, то есть способности человека к умозаключению, изобретательности и смекалке... Организационный капитал – форма капитала, основанная на развитии у населения управленческих качеств, таких как новаторство, организаторские способности и т.д. Цифровая трансформация общества предполагает обеспечение технологическими знаниями персонала, тем самым модернизируя организационный капитал. Социальный капитал является отражением организационных качеств в обществе. Развитие глобальной сети Интернет, социальных сетей, приложений и облачных сервисов существенно меняет виды связей при общении» [5. с. 197-198].

В условиях «новой нормальности» развитие глобальных и национальных цифровых платформ также определяет трансформацию социального капитала, а такая его форма как сетевой капитал приобретает в цифровом мире основополагающее значение. При этом, сетевой капитал человека формируется и развивается в ходе взаимодействия в рамках сетей – социальных, корпоративных, глобальных и пр., и зависит от уровня информационно-компьютерной грамотности населения. Именно поэтому на региональном уровне во всех странах мира для расширения доступа к сети Интернет создаются новые и модернизируются существующие магистральные мощности. Между тем, наличие доступа к Интернету зависит от прямой потребностью в нем, так как зачастую население отказывается от использования сети по причине ее невостребованности, что обусловлено фактом низкой информированности и вовлечения в цифровое пространство. Трансформация человеческого капитала, вызванная цифровизацией экономики, повлияла, в свою очередь, на расширение рынка услуг для потребителей посредством разнообразных онлайн-сервисов и интернет-магазинов – как для удаленного заказа и оплаты товаров и услуг, так и для использования интерактивных очередей, онлайн-способов записи на прием и оформления документов.

Новая эпоха или «новая нормальность» не начинается вдруг, ее предпосылки формируются веками. М. О. Орлов считает, что было бы необоснованно считать, что общество, в котором мы живем не лишь одно звено из цепочки сменяющихся исторических состояний, а конечная стадия развития человечества. В рамках понятий уходящего индустриализма просвещенный и освобожденный человек непринуждённо заживёт по законам разума, однако в реальности, получив свободу и почти

неограниченные возможности, человечество утратило страх перед жизнью, но оказалось перед лицом первозданного, рационально непреодолимого страха смерти. Защитой от этого страха является либо религия, либо псевдорелигиозный режим, вроде сталинского марксизма. В современном мире в достаточно многих странах ушел в прошлое всепоглощающий напряженный труд ради выживания – человек живет долгой, но крайне непредсказуемой жизнью, изобилующей досугом, где есть широкий простор для размышлений о конечной точке бытия [7].

При этом современный человек нуждается в утешении как никогда прежде, так как страх смерти остается рационально неразрешимым. Современный человек отучен обращаться к религии, поскольку традиционные культы выглядят для него странными церемониями, поэтому страх перед смертью сублимируется в рост потребления, искусственно стимулируемого перепроизводством, вместо роста потребностей не требующих материального оснащения [7]. Подобная трансформация человеческого капитала также ярко проявилась в период пандемии. «Серьезные кризисы всегда приводят к переоценке ценностей, пересмотру приоритетов, особенно – в среде молодых людей. Коронакризис не стал исключением – он затронул все сферы жизнедеятельности общества и личности: на глазах формируется новая система социальных коммуникаций, новое потребительское поведение, новый взгляд на роль государства. Фактически, посткризисное изменение общественного сознания начинает конструировать новую реальность. Коронакризис показал, насколько важным для человека оказался офлайн, когда его стало меньше. Оказалось еще более очевидным, что общество и экономика неминуемо вступают в эру цифровизации, а стремительное проявление кризисных процессов планетарного масштаба в демографии, ресурсном, экологическом обеспечении жизни людей обусловлено, в первую очередь, резким отставанием темпов социального и культурно-духовного развития человечества от научно-технического прогресса» [6. с. 11].

Трансформация и глобальные изменения экономического и технологического укладов делают человека главным ресурсом модернизации. При этом С.Л.Яшина считает, что «если мы по старинке будем видеть суть "человеческого капитала" только в получении знаний и умений, которые смогут воплотиться в экономической деятельности и тем самым воплотиться в реальный капитал, то непонятной становится целостность человека. Исчезает

нравственная составляющая, индивидуальная составляющая, свобода применения своих способностей, то, что обычно называется всесторонним развитием человека. Выявляется еще одно противоречие в понятии "человеческий капитал" - противоречие между ценностью человека как целостности и односторонностью его развития, которое вкладывается в современное содержание этого понятия. Конечно, наличие противоречий в содержании понятий есть свидетельство их жизненности и конкретности. Но, с другой стороны, фиксируется потребность "снятия" этого противоречия, перехода к новому осмыслению его содержания. Другими словами, формулировка нового содержания понятия "человеческий капитал" станет гарантом правильных и эффективных мер по развитию инноваций в экономике» [10. с. 205-206]. Мы можем говорить о том, что происходящая в рамках современного этапа модернизации трансформация человеческого капитала влияет на образование новых его форм, а компьютеризации производств и развитие онлайн-платформ, интернет-услуг повышает требования к информационно-техническим навыкам персонала и социальным навыкам сетевого общения. Направленное развитие новых форм человеческого капитала включает профессиональное обучение в области цифровых технологий, а также переподготовку и повышение квалификации кадров.

Цифровая трансформация требует ценностного выбора и влияет на поведенческие установки новых поколений, конкурентной слабостью которых в условиях «новой реальности» является кардинальное ослабление памяти и способности оперировать данными, а также слабо развитое произвольное внимание, на фоне таких преимуществ, как способность к многоканальной работе и изменение способа коммуникации. Формирование новой элиты с широким кругозором и горизонтом планирования и социальной мотивацией позволит переломить негативные тренды рынка труда, т.е. справиться с институциональными вызовами цифровой экономики (вытеснение естественного интеллекта, утрата права на выбор, цифровой тоталитаризм и др.). Такое положение вещей определяет необходимость разработки и внедрения непривычных видов образования для поддержания конкурентоспособности естественного интеллекта по сравнению с искусственным – в частности, в области математики и искусства. Конкурентные преимущества человека заключаются в «правополушарном»

мышлении и наличии этических норм (эмоциональный интеллект), области потенциальной конкурентоспособности естественного интеллекта – это производство алгоритмов и неалгоритмизируемая деятельность. Это обуславливает перспективу замещение человеческого труда везде, где есть алгоритм, и возможности кооперации естественного и искусственного интеллекта. При этом, в рамках концепции гуманизации экономического развития, являющейся ответом на вызовы модернизации на современном этапе, важным представляется учет культурных особенностей цифровой трансформации.

Технологии виртуализации и информатизации в рамках модернизации на современном этапе способствовали дальнейшим моделям высвобождения человеческого капитала [7]. В условиях перехода к модели цифровой экономики основанной на технологиях, радикальном снижении транзакционных издержек и расширении спектра институтов проявляются феномены больших данных, совместного потребления и массовой кастомизации, что выводит на первый план конкуренцию искусственного и естественного интеллекта в аспекте качества человеческого капитала. Общий знаменатель этих изменений выразился в сетевом конфигурировании социальной реальности. Но, окончательное формирование адекватной постиндустриальной материально-технической базы происходит с превращением реальности в виртуальную со всеми атрибутами сетевого общества [7]. При этом, в условиях «новой нормальности» повсеместно встречается феномен эскапизма посредством множества современных технологий и массовой культуры: телевидение, кино, сериалы, сайты знакомств, социальные сети, видеоигры, а также ролевые онлайн-игры с полным погружением в вымышленный мир.

Объективные постиндустриальные процессы, которые в рамках модернизации запущены цифровой и сетевой глобализацией обуславливают актуальность гегелевского понимание свободы как меры общественного прогресса. При этом главный вызов заключается не в том, что свобода снимает внешние ограничения с человека, а в том, что она приложена к устаревшим индустриальным ценностям, которые определяют развитие исключительно наращиванием производственных объемов вещных богатств [7]. Отметим, что в целом «в целом свобода человека представляет собой меру возможностей, реализуемых в данных конкретных социально-экономических условиях» [10. с. 207]. При этом доступные средства для прогрессивного производства на

сегодняшний день практически безграничны и бесконечность перепроизводства замыкается лишь на одном препятствии – потреблении. Преодоление этого препятствия становится смыслом существования субъекта и единственной исполненной страсти задачей. Человеческий быт забит вроде бы нужными, но явно ненужными вещами, а индустрия торговли демонстрирует невиданное богатства выбора. Однако, производство продолжает работать по нарастающей, превращая купленное вчера в сегодняшний мусор. Та же самая логика распространилась на отношении к идеям и ценностям. На сегодняшний день самым острым вызовом «новой нормальности» является утрата у людей опыта приобщения к священному и подлинному бытию [7].

Литература:

1. Акаев А. А., Рудской А. И. Прогнозирование социально-экономических последствий широкомасштабной цифровизации и роботизации современного капиталистического хозяйства // Материалы международной научно-практической конференции Арригиевские чтения по теме: «Формирование новой парадигмы экономического мышления XXI века» (Орёл, 21–23 марта 2018 года) / Под ред. О. В. Пилипенко, С. Ю. Глазьева, А. Э. Айвазова, А. Г. Зайцева, Н. В. Спасской. С. 51–52.
2. Батукова Л. Предпосылки, необходимые для проведения успешной модернизации в России // Наука и инновации. 2014. № 131. С. 34–36. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/predposylki-neobhodimye-dlya-provedeniya-uspeshnoy-modernizatsii-v-rossii> (дата обращения: 14.08.2021).
3. Григорьев С. Г., Лукин В. В., Лукин Д. В. Развитие человеческого капитала в условиях цифровизации // E-Management. 2018. № 2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-chelovecheskogo-kapitala-v-usloviyah-tsifrovizatsii> (дата обращения: 31.05.2021).
4. Капустина Ю. А. Социокультурный аспект межотраслевого взаимодействия в условиях цифровой трансформации // Международный форум «Культура и экология – основы устойчивого развития России. Культурные и экологические императивы современной экономики», Екатеринбург, 13–15 апреля 2020 года. С. 32–35. URL: https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/93427/1/978-5-8295-0703-9_1-2020-09.pdf (дата обращения: 04.08.2021).

5. Когтева А. Н., Герасимова Н. А., Кулик А. М., Шевцова Н. М. Сетевые формы человеческого капитала в условиях цифровой трансформации // Вестник Воронежского государственного аграрного университета. 2019. № 4 (63). С. 194-202.

6. Новая нормальность. Образ жизни, рынки, инфраструктура и коммуникации после пандемии / Аналитический центр НАФИ, авторы: Т. А. Аймалетдинов, И. А. Гильдебрандт, Е. Н. Никишова, Д. С. Рассадина. М.: Издательство НАФИ, 2020. – 73 с.

7. Орлов М. О. Трансформация человеческого капитала в кризисном обществе: социально-философский анализ // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Философия. Психология. Педагогика. 2016. № 3 (16). С. 281-286.

8. Рофе А. И. Может ли капитал быть человеческим, а поведение организационным // Труд и социальные отношения. 2009. № 1. С. 19-25.

9. Смирнова Е. В., Ципляева Л. П. Человеческий капитал как фактор гуманизации экономического роста // Теория и практика общественного развития. 2015. № 11. С. 69-71. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/chelovecheskiy-kapital-kak-faktor-gumanizatsii-ekonomicheskogo-rosta> (дата обращения: 29.09.2021).

10. Яшина С. Л. Философские аспекты понятия человеческого капитала // Балтийский экономический журнал. 2010. №

Сазонова И.К., Гладкова И.А

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

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ РЕКРУТИНГА ПЕРСОНАЛА

В современных условиях разработка эффективной системы рекрутинга персонала приобретает особую важность. В ситуации обострения дефицита компетентных специалистов система рекрутинга позволяет удовлетворить потребности организации в персонале, привлечь и удержать специалистов, в максимальной степени соответствующих современным требованиям. Именно компетентный персонал позволяет обеспечить высокий уровень качества продукции и услуг организации, повысить ее конкурентные преимущества. Среди подсистем кадрового обеспечения современной организации система рекрутинга персонала приобретает особую актуальность и именно на ней базируются другие кадровые технологии.

В связи с высокими темпами изменений, происходящих как в сфере технологий, так и в сфере экономики, система рекрутинга персонала нуждается в совершенствовании и применении новых методов. Также необходимость совершенствования системы рекрутинга персонала обусловлена существенной трансформацией системы ценностных ориентаций и установок специалистов, особенно представителей молодого поколения. Так весьма актуальной для многих современных организаций является проблема привлечения и удержания молодых специалистов.

В современных условиях появляются новые методы и технологии рекрутинга персонала, основанные на активном внедрении в деятельность организаций информационных технологий. Современные технологии позволяют автоматизировать рутинные составляющие процесса рекрутинга персонала, безошибочно обрабатывать большие массивы данных, осуществлять подбор персонала онлайн. Вместе с тем, выбор применяемых методов и технологий, а также принятие окончательного решения зависит от руководителей и специалистов кадровых служб.

В широком смысле, рекрутинг рассматривается как «элемент инфраструктуры рынка труда, выполняющий посредническую функцию между работодателями и соискателями рабочих мест» [1]. Достаточно распространенной в научной литературе точкой зрения является определение рекрутинга как деятельности по заполнению вакансий у работодателя компетентными специалистами, соответствующих по своим качествам требованиям заказчика. В данном контексте в процесс рекрутинга персонала встраиваются инструменты маркетинга [2]. При этом важной функцией рекрутинга является повышение конкурентоспособности бизнеса посредством сосредоточения квалифицированного персонала в ведущих компаниях и отраслях экономики.

Стоит отметить, что в современных условиях деятельность рекрутинговых агентств, предоставляющих услуги по подбору персонала, приобретает все больший масштаб. Примечательно, что рекрутинг берет свое начало в управленческом консалтинге. Сначала в Европе и США работали аудиторские и консалтинговые компании, которые занимались в основном оценкой достоверности данных бухгалтерского учета. В ходе своей профессиональной деятельности они столкнулись с тем, что у клиентов были проблемы с кадровым составом. Сотрудники консалтинговых и аудиторских компаний стали помогать в решении этих проблем,

так как по роду своей работы были знакомы со многими специалистами из этой области. Таким образом, в недрах консалтинговых и аудиторских организаций появились первые рекрутинговые агентства.

Для многих организаций становится более эффективным качественный подбор компетентного персонала рекрутинговыми агентствами, особенно в категории ключевых специалистов и руководителей. Современные реалии таковы, что руководители зачастую испытывают затруднения при построении системы рекрутинга персонала. На процесс принятия решения относительно системы рекрутинга персонала оказывают влияние множество объективных и субъективных факторов. При этом цена ошибки велика, поскольку подбор персонала, не соответствующего требованиям организации, влечет за собой существенные потери.

В основе рекрутинга персонала лежит процесс определения количественной и качественной потребности организации в персонале в будущем и оценки того, в какой степени эта потребность может быть удовлетворена. Кадровое планирование, в зависимости от его целей, может осуществляться на разных уровнях: стратегическом, тактическом и операционном. Но в любом случае, его отправной точкой будет анализ внутренней и внешней среды организации.

На данном этапе проводится изучение кадровой статистики, информации о персонале в целом, об имеющихся ресурсах, о ситуации на рынке труда, учитываются стратегические цели компании и т.д. Затем необходимо детально проанализировать кадровый состав организации на текущий момент. Данный вид анализа является базисом для дальнейшего планирования персонала. Его главная цель – выяснение количественных и качественных возможностей сотрудников организации в настоящем и будущем. Следует отметить, что на практике зачастую реализуется формальный подход к выявлению качественных и количественных потребностей организации в персонале.

В результате поиска и привлечения кандидатов формируется и пополняется базы данных кандидатов, соответствующих требованиям, отраженным в профиле должности. По критерию источников выделяют внутренний (поиск кандидатов внутри организации) и внешний подбор (поиск подходящих кандидатов за пределами организации). Применение внутренних источников привлечения персонала имеет свои преимущества, к числу которых относятся следующие:

- обеспечение возможности для карьерного роста сотрудников;
- повышение мотивации труда персонала;
- низкие затраты на процесс рекрутинга персонала;
- сокращение периода адаптации сотрудников на новом рабочем месте;
- повышение лояльности и вовлеченности персонала.

Вместе с тем, далеко не всегда представляется возможным удовлетворить кадровые потребности организации только за счет внутренних источников. Например, в ситуации возрастания объемов производства товаров и услуг, расширения организации и др. Можно выделить ряд ситуаций, в которых организации необходима помощь профессиональных специалистов по подбору персонала:

- в компании нет внутреннего рекрутера;
- планируется масштабный найм персонала, который невозможно и/или невыгодно осуществлять исключительно собственными силами;
- планируется нанять большое количество сотрудников в сжатые сроки;
- есть необходимость в услугах, которые невозможно предоставить собственными силами (исследование заработных плат, тестирование, оценка персонала);
- необходимо найти человека на узкоспециальную, сложную или редкую позицию;
- необходим поиск в другом городе (или межрегиональный поиск);
- необходима консультация профессионалов на рынке труда (например, при выходе компании на новый рынок, в новую страну, во время старта нового проекта и т. п.);
- необходим прямой поиск на управленческие позиции [3].

При этом выбор провайдера рекрутинговых услуг, как правило, основывается на следующих критериях:

- длительность работы компании на рынке кадровых услуг;
- репутация, подтвержденная рекомендациями и отзывами клиентов;
- известность бренда;
- наличие подтвержденной специализированной экспертизы в той или иной области (индустрии, профессии, рынке, городе, стране);

- наличие собственного или партнерского офиса в определенном регионе либо возможность производить там удаленный поиск;
- контрактные условия (цена, гарантии, сроки и др.);
- статус корпоративного провайдера, одобренного головным офисом;
- успешный личный опыт работы с данной организацией в качестве кандидата/клиента.

Основными критериями оценки системы рекрутинга персонала являются: затраты на поиск персонала и его организационное обеспечение, соответствие качества работников, с которыми заключены трудовые контракты, требованиям рабочих мест; успешная адаптация новых работников на рабочем месте, эффективность труда принятых работников;

Литература:

1. Поташник, М. М. Рекрутинг / М.М. Поташник // Народное образование, 2017. – № 2. – С. 105.
2. Гладкова, И.А Социальный маркетинг как новый подход в общественном управлении / В.Н. Фомин, И.А. Гладкова // Актуальные проблемы экономического развития: сб. докл. Междунар. заочной науч.-практ. конф. – Белгород: Изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова, 2015. – С. 265–270.
3. Баскина, Т. Техники успешного рекрутмента / Баскина Т. МАльпина Паблицер», 2014.

Сатлер О.Н., Ризванова Д.Д.

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

ОБЗОР СРЕДСТВ РАЗРАБОТКИ VR-ПРИЛОЖЕНИЙ

Введение. Фактически молниеносное развитие информационных технологий не могло не затронуть и сферу образования. VR-технологии (от английского VirtualReality – виртуальная реальность) хоть уже и не являются чем-то новым и уникальным для индустрии видеоигр, но в области образования их стали применять не так давно. И, стоит отметить, применение подобного рода технологий в образовании является достаточно перспективным. VR-технологии подают необходимую информацию в форме трёхмерных моделей, сопровождая

объёмную картинку различными аудио-эффектами. Данный подход является крайне полезным, когда учащиеся должны изучить достаточно большое количество информации. VR даёт учащимся возможность взаимодействовать даже с теми объектами и процессами, которые в условиях реального мира представляют опасность. Именно поэтому многие учебные заведения стремятся внедрить применение VR-технологий в процесс изучения различных дисциплин.

Однако, применение VR-технологий в образовании пока что находится на этапе активного изучения, из-за чего образовательные учреждения все ещё не имеют в своём распоряжении достаточного количества обучающих приложений для каждой учебной дисциплины. Как отметила Кормакова В.Н., «... в настоящее время имеется недостаточно разработок в области виртуальной реальности, мало контента для проведения школьных учебных занятий. Отсутствуют учебники дополненной реальности и мобильные приложения, которые позволяют внедрять AR-технологии в учебном процессе».²⁶

Следовательно, актуальным становится вопрос создания собственных приложений для дальнейшего применения их в процессе обучения.

Целью данной статьи является обзор существующих инструментов разработки VR-приложений, а также их преимуществ и возможностей.

Основной материал. При разработке виртуального окружения используется специализированное программное обеспечение. В зависимости от платформы, на которой будет реализовано VR-приложение, среди ПО можно выделить две группы, речь о которых пойдёт ниже.

К первой группе относится создание виртуальной реальности в виде интерактивных веб-страниц (WebVR). Проектирование подобных веб-страниц является доступным даже для пользователей, не обладающих навыками программирования. Удобный визуальный конструктор позволяет в короткие сроки создать набор веб-страниц, а затем просмотреть полученное приложение в браузере компьютера или телефона. Также присутствует возможность интегрировать результат в блог или

²⁶ Кормакова В.Н., Сатлер О.Н., Чернявских С.Д. Применение VR/AR технологий в среднем общем образовании: проблемы и перспективы // Дистанционные образовательные технологии. 2021. №3. С. 154-157.

сайт. К примерам WebVR ПО можно отнести следующие программы:

Vizor. Эта веб-программа позволяет разрабатывать трёхмерные сцены и просматривать их на различных платформах, беря во внимание и смартфоны. Важной составляющей этого ресурса является наличие бесплатного и довольно простого в освоении визуального редактора VizorPatches. Единственный несущественный минус – ресурс полностью на английском языке.

A-Frame. Рассматриваемая платформа позволяет создавать трёхмерные WebVR приложения с использованием языка гипертекстовой разметки HTML и JavaScript. Данный ресурс также англоязычный.²⁷

Amazon Sumerian. Позволяет быстро и удобно создавать VR, AR и 3D-приложения даже тем, кто не имеет в этом опыта. Он совместим с такими очками, как Oculus Rift, Oculus Go, HTC Vive, Google Daydream, Lenovo Mirage, а также мобильными устройствами на Android и iOS.

Primrose. Используется для разработки VR в браузере. С помощью него можно создавать 3D-чаты, среды для программирования в онлайн-режиме, игры, музыкальные синтезаторы и многое другое. Инструмент бесплатен.

Exokit. Опенсорсный веб-движок на JavaScript для разработки VR-проектов под десктопные, мобильные платформы и шлемы, AR-проектов для мобильных платформ и шлемов, Unity и других.²⁸

Ко второй группе относится разработка VR-приложения на базе игровых движков. Использование межплатформенных сред разработки видеоигр позволяет создавать более профессиональные программы. Проектирование VR-приложений весьма схоже с процессом создания видеоигр. Единственная разница заключается в том, что больше сил и ресурсов тратится на воссоздание эффекта присутствия в виртуальной среде. К примерам игровых движков можно отнести следующие:

UnrealEngine 4. Данный движок является более оптимизированным в плане вычислений и делает картинку более

²⁷Михеева О.П. Программные средства создания VR [Электронный ресурс]. URL: <https://www.sites.google.com/view/mooc-vrар/> (дата обращения: 11.11.2021)

²⁸80+ лучших инструментов для разработчиков VR и AR [Электронный ресурс]. URL: <https://zen.yandex.ru/media/id/5c85493c07f8ac00b319d956/80-luchshih-instrumentov-dlia-razrabotchikov> -vr-i-ar-5dd04a00042363115e30868с (дата обращения: 11.11.2021)

достоверной, однако существует сложность в его освоении. Основной плюс – есть бесплатная версия.

Unity. Эта среда разрабатывалась с целью создания коммерческих проектов. По сравнению с UnrealEngine 4, он более понятен в освоении и приспособлен для начинающих разработчиков. Также можно найти бесплатную версию.²⁹

CryEngine. Мощный игровой движок, поддерживающий Oculus Rift, Linux, HTC Vive, Windows PC, OSVR, PSVR, Xbox One и PlayStation 4. На данный момент ведётся работа по интеграции поддержки мобильных платформ.

Godot Engine. Бесплатный игровой движок с открытым кодом. Очень прост и удобен в использовании, поэтому отлично подходит для разработчиков без опыта в создании VR-игр.

Aperthus VR. Бесплатный движок для создания виртуальной, дополненной и смешанной реальности, который позволяет интегрировать эти технологии в новые или существующие продукты.³⁰

Не стоит забывать, что для создания виртуальной реальности обязательно использовать качественную графику и звук. Помочь с этим могут магазины с наборами игровых ассетов (текстур, фоновой музыки, 2D или 3D-моделей, анимаций, эффектов частиц):³¹

- графику можно найти в магазинах платформ Unreal Marketplace или Unity Asset Store;

- трехмерные дополнения предлагаются на площадках Mixamo или Turbo Squid;

- поиск аудио можно реализовать на AudioJungle или Audionetwork.

Однако можно выбрать и другой путь, но он потребует вложения времени – научиться пользоваться программами 3D-моделирования. Первый вариант, безусловно, проще, но второй позволит создать уникальные объекты, которые сделают VR-

²⁹Михеева О.П. Программные средства создания VR [Электронный ресурс]. URL: <https://www.sites.google.com/view/mooc-vrар/> (дата обращения: 11.11.2021)

³⁰80+ лучших инструментов для разработчиков VR и AR [Электронный ресурс]. URL: <https://zen.yandex.ru/media/id/5c85493c07f8ae00b319d956/80-luchshih-instrumentov-dlia-razrabotchikov> -vr-i-ar-5dd04a00042363115e30868с (дата обращения: 11.11.2021)

³¹Разработка VR приложений [Электронный ресурс]. URL: <https://appfox.ru/blog/razrabotka-vr/> (дата обращения: 11.11.2021)

приложение более уникальным. К таким программам можно отнести:³²

Autodesk's Entertainment Creation Suite – подходит для создания графического контента с нуля. Дополнительным преимуществом программы является бесплатный доступ в течение 3 лет с момента установки.

Pixologic ZBrush – можно создавать 3D-модели изначально в этой программе, но, как правило, разработчики используют ее для прорисовки мелких деталей, наложения текстур, рендеринга.

Blender – сложная в освоении программа для начинающих, но обладающая более широким функционалом.

Speedtree – программа для создания природного ландшафта. Доступна по ежемесячной подписке.

MODO Indie – создана специально для игровых дизайнеров. Требуется ежемесячный платеж.

Подводя итог обзору игровых движков, мы можем сказать, что обе эти среды имеют очень широкий функционал и являются надёжными инструментами. Вокруг обоих сложились активные сообщества с многочисленными информационными ресурсами. Оба движка позволяют управлять 3D-окружением, импортировать собственный контент (3D-модели, изображения, звук, видео), а также программировать интерактивность и геймплей.

Также в последнее время принято выделять и третью группу специализированного программного обеспечения – визуальные VR-редакторы. Подобные программы позволяют людям, не обладающим навыками программирования, создавать собственные VR-приложения, используя интуитивно понятный инструментарий и готовые ассеты.

Sketchbox. Этот визуальный редактор виртуальной реальности позволит работать с такими устройствами, как Oculus Rift, HTC Vive, Windows Mixed Reality, Valve Index. Основным его преимуществом является то, что данный редактор бесплатный. Sketchbox совместим со стандартными форматами 3D-графики, такими как OBJ или GLTF. Работы можно экспортировать в FBX для использования в Unity или Unreal. Кроме того, интеграция позволяет пользователю автоматически перемещать информацию между Sketchbox и другими приложениями. Например,

³² Программы для создания 3D моделей для VR [Электронный ресурс]. URL: <https://vr-game.ru/developers/419-programmy-dlja-sozdanija-3d-modelej-dlja-vr.html> (дата обращения: 11.11.2021)

импортировать работы из Google Poly, или Revit и Navisworks. Из инструментов общения доступны голосовой и текстовый чаты.

Пользователи смогут создавать прототипы для VR, находясь в самом виртуальном пространстве, что мы можем увидеть на рисунке 1. Такой подход позволяет сразу соотносить масштабы элементов, их пропорции и позиции относительно друг друга. Это будет полезно при разработке виртуальных миров. Например, чтобы дом вдруг не оказался меньше человека, а трава не начала расти на асфальте.³³

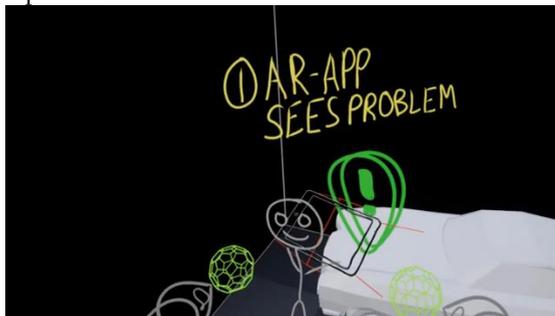


Рис.2 – Среда создания виртуального мира в Sketchbox

Varwin Education. Это конструктор VR-проектов, для работы в котором не требуется навыков программирования. Он нужен, чтобы наполнять сцены объектами, создавая интерьеры, интерактивные элементы, лабиринты и игровые локации. С помощью редактора (интерфейс которого представлен на рисунке 2) можно располагать объекты в нужном месте локации, трансформировать и задавать базовые свойства физики, материала и взаимодействий с игроками и миром.

³³ Обзор приложений для дизайна и совместной работы в VR и AR [Электронный ресурс]. URL: https://maff.io/vr_dlya_dizayna/ (дата обращения: 11.11.2021)



Рис.2 – Интерфейс VarwinVR

Когда сцена наполнена объектами, визуальный редактор логики поможет создать сценарии происходящего в приложении. Здесь используются простые блоки-пазлы (похожие на Scratch) для того, чтобы собрать юзкейсы (наборы последовательностей действий приложения).

Существенным плюсом является то, что в лицензию Varwin Education входят пакеты с готовыми объектами и шаблонами сцен по тематикам: «Интерьер», «Астрономия», «Анатомия», «Мегаполис» и «Средневековье». Также присутствует возможность загружать и использовать в проекте сторонние 3D-модели. Платформа поддерживает модели форматов .fbx, .obj, .gltf, .dae, и .glb.³⁴

Вывод. Рассмотренные программы подойдут как продвинутым пользователям, уже имеющим опыт в программировании и создании программ, так и начинающим, кто только хочет попробовать себя в создании VR-приложений и набраться опыта.

Литература:

1. 80+ лучших инструментов для разработчиков VR и AR [Электронный ресурс]. URL: <https://zen.yandex.ru/media/id/5c85493c07f8ae00b319d956/80-luchshih-instrumentov-dlia-razrabotchikov-vr-i-ar-5dd04a00042363115e30868c> (дата обращения: 11.11.2021)
2. Varwin Education: от игры к навыкам программирования и высокооплачиваемой профессии будущего «VR-разработчик»

³⁴ Varwin Education: от игры к навыкам программирования и высокооплачиваемой профессии будущего «VR-разработчик» [Электронный ресурс]. URL: <https://education.varwin.com/ru/> (дата обращения: 11.11.2021)

[Электронный ресурс]. URL: <https://education.varwin.com/ru/> (дата обращения: 11.11.2021)

3. Кормакова В.Н., Сатлер О.Н., Чернявских С.Д. Применение VR/AR технологий в среднем общем образовании: проблемы и перспективы // Дистанционные образовательные технологии. 2021. №3. С. 154-157.

4. Михеева О.П. Программные средства создания VR[Электронный ресурс]. URL: <https://www.sites.google.com/view/mooc-vrар/> (дата обращения: 11.11.2021)

5. Обзор приложений для дизайна и совместной работы в VR и AR [Электронный ресурс]. URL: https://maff.io/vr_dlya_dizayna/(дата обращения: 11.11.2021)

6. Программы для создания 3D моделей для VR [Электронный ресурс]. URL: <https://vr-game.ru/developers/419-programmy-dlja-sozdanija-3d-modelej-dlja-vr.html> (дата обращения: 11.11.2021)

7. Разработка VR приложений [Электронный ресурс]. URL: <https://appfox.ru/blog/razrabotka-vr/> (дата обращения: 1

Свеженцева И.Б., Свеженцев Б.М.

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

ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИИ НА ПРИМЕРЕ ОБЩЕСТВЕННОГО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ США: ИСТОКИ И ПРОТИВОРЕЧИЯ

Профессионализация общественного здравоохранения отражает более широкие институциональные и политические силы. В зависимости от исторического контекста в разных странах общественное здравоохранение развито как медицинская специальность или как независимая область внутри государства или в смешанных государственно-частных учреждениях, тесно или слабо связанных с социальными движениями и соотносящихся с такими областями, как инженерия, медсестринское дело, экология и армия.

К примеру, в начале 20-го века в Америке рост медицинской профессии и биомедицинской модели болезни оказали определяющее влияние на общественное здравоохранение, что привело к институциональной модели, отличной от британской.

Общественное здравоохранение в США возникло, в основном, вне медицинской профессии, но под влиянием биомедицинской

модели; без ведома медицины исключительной юрисдикции и высокого статуса; и с ограниченной ролью в организации и планировании здравоохранения.

Профессионализм в области общественного здравоохранения по-прежнему сталкивается с противоречивым давлением и неопределенностями. Реформа здравоохранения, биотерроризм и экологические кризисы могут расширить его полномочия и доступ к ресурсам, но конфликты с другими учреждениями могут привести к ограничению возможностей специалистов общественного здравоохранения.

Общественное здравоохранение, как показывает его история в Европе, США и других странах, может принимать множество различных институциональных форм. Оно может развиваться как специальность в рамках медицинской профессии или как отдельная и независимая область, может расти внутри государства или распространяться среди различных государственных структур и частных агентств.

У общественного здравоохранения могут быть более сильные или более слабые связи с движениями за социальные реформы.

Общественное здравоохранение может развиваться в большей или меньшей степени не только в медицине, но и в других областях, таких как инженерия, сестринское дело, статистика и науки об окружающей среде, частично в зависимости от доминирующего понимания здоровья и болезней.

В той мере, в какой оно развивается внутри государства, появляется возможность выступать аспектом общественной безопасности, концептуально и юридически связанной с полицией и военными полномочиями государства.

Резюмируя сказанное выше, в общественном здравоохранении как учреждении функции ничего не предопределяют. Политические и экономические обстоятельства, а также преобладающие системы мышления повлияли на тот факт, как эти функции реализуются в разное время и в разных местах [1].

Возвращаясь в качестве примера к Соединенным Штатам Америки можно сказать, что подъем профессии врача к началу 20 века оказал одно из определяющих влияний на общественное здоровье. Врачи установили образец профессионализма в области здравоохранения. Это особый аспект образцовой роли медицины.

Среди разнообразия профессий медицина является как парадигматическим, так и исключительным случаем: парадигматическим в том смысле, что другие профессии

подражают ее примеру; исключительным в том смысле, что никто не смог достичь своей исключительной степени экономической мощи и культурного авторитета.

К тому времени, когда в Соединенных Штатах были приняты важные решения в отношении образования и обучения в области общественного здравоохранения, врачи уже доминировали в здравоохранении, а биомедицинский подход к болезням обладал соответствующей силой в идеологическом плане. Эти влияния находились в частичном противоречии друг с другом.

Со временем общественное здравоохранение было обеспокоено: экономические интересы врачей оттолкнули общественное здравоохранение от медицины - чтобы избежать конкуренции, врачи хотели, чтобы учреждения общественного здравоохранения не участвовали в медицинской практике, - в то время как биомедицинская модель сблизила медицину и общественное здравоохранение. Однако в целом, мощь и престиж медицины мешали общественному здравоохранению стать самостоятельной профессией.

Стоило ли общественному здравоохранению следовать модели, установленной врачами, и становиться более профессионально-ориентированным.

Безусловно, профессиональная автономия и статус врачей имеют очевидные преимущества, и не только с точки зрения врачей. Преимущества медицины служат общественным интересам, привлекая высококвалифицированных студентов в эту область и поощряя их вкладывать средства в длительное и сложное образование.

Уважение профессиональной автономии также помогло защитить целостность медицинских исследований и клинических суждений. Однако, примерно на рубеже 20-го века успехи врачей в использовании лицензий и других мер для усиления защиты от конкуренции повысили затраты на здравоохранение.

Позже, сопротивляясь контролю над финансированием здравоохранения, врачи также помогли сделать медицинское обслуживание более дорогим и менее доступным в Соединенных Штатах Америки, нежели чем в других развитых странах.

У профессионализма есть две стороны, и лидеры общественного здравоохранения должны учитывать как недостатки, так и преимущества этого явления. Эти две стороны

профессионализма - положительная и отрицательная - последовательно отражены в социологии профессий.

В середине 20-го века социологи были склонны рассматривать профессионализацию как функциональный и мягкий ответ на социальные потребности. Назовем это «стандартной» моделью.

Затем, начиная с 1970-х годов, более молодое поколение социологов стало более тщательно анализировать эту тему, переосмыслив профессионализацию как проект корыстных монополистов. Назовем это «силовой» моделью.

Стандартная модель профессионализации была точно резюмирована Гарольдом Виленски: «Любая профессия, желающая пользоваться профессиональным авторитетом, должна найти для этого техническую основу, утвердить исключительную юрисдикцию, увязать навыки и юрисдикцию со стандартами обучения и убедить общественность в том, что ее услуги заслуживают уникального доверия»[2].

Как следует из этой формулировки, социологи в то время особо подчеркивали следующие, необходимые для профессии элементы:

1. когнитивную основу, то есть область технических, специализированных знаний;
2. нормативные обязательства перед идеалом обслуживания, часто формально выраженные в кодексе этики и противопоставляемые коммерческим нормам рынка;
3. исключительная юрисдикция.

Профессиональные школы, профессиональные ассоциации, а также системы профессионального лицензирования и аккредитации- все вместе они обеспечивают высокую степень коллективного саморегулирования профессии и внушают своим практикующим врачам заботу об одобрении своих коллег, то есть ориентацию на сверстников, а не заботу только о том, чтобы угодить клиентам или бюрократическому начальству.

Изучив широкий спектр профессий, в которых наблюдалась профессионализация, Виленски Г. определил стандартную последовательность различных шагов в этом процессе, хотя он скептически относился к тому факту, насколько профессионализация может простирается вниз по служебной лестнице.

Социологи, находящиеся под влиянием Талкотта Парсонса, рассматривали рост устоявшихся профессий как функциональный ответ общества на растущую сложность знаний, точно так же как

Кеннет Эрроу и другие экономисты-неоклассики рассматривали профессионализм и другие аспекты медицины как рациональные, способствующие максимальному благосостоянию перераспределения[3,4].

Основная идея заключалась в том, что знания становятся все более сложными, обществу необходимо как обучать людей применять эти знания, так и доверять людям, которых оно воспитывает, а профессионализм представляет собой решение этих проблем.

Как и многие другие социальные науки середины 20 века, этот взгляд на профессии после 1960-х годов подвергся критике как недостаточно критичный по отношению к существующим учреждениям [5].

Там, где старшее поколение увидело консенсус в отношении ценностей и общность интересов между профессиями и обществом в целом, новое поколение увидело глубокий конфликт.

В то время как стандартная модель принимала представления профессий о себе, силовой подход ставил под сомнение их утверждения. Согласно модели власти, большая часть специализированных знаний профессий была просто идеологией, их служебная этика была пропагандой, а механизмы, якобы созданные для саморегулирования, были способами защиты членов гильдии, а не общества.

С этой точки зрения настойчивое требование представителей профессии разрешить заниматься определенными формами практики только тем, у кого есть профессиональная квалификация, то есть идея исключительной юрисдикции, отражало интересы монополистов, пытающихся контролировать рынок.

Взгляд на профессии как на монополию знаний и рынки были центральным элементом модели власти. И что интересно, эта критика имела поддержку с обеих сторон идеологического спектра.

Различные взгляды на профессионализм, хотя иногда и преувеличенные, дают часть общей картины. Хотя стандартная модель слишком проста и схематична, многое в ней не столько ошибочно, сколько неполно. Профессионализация действительно связана с властью и конфликтами, но профессиям никогда бы не удалось повысить свой статус и доход, если бы они не получили поддержки со стороны более широких интересов в обществе, хотя это достижение следует понимать скорее как политический и культурный процесс, чем просто как функциональный ответ на социальные нужды.

Результаты профессионального проекта в области общественного здравоохранения были неоднозначными. С одной стороны, нехватка врачей вынудила общественное здравоохранение полагаться на людей с более разнообразным дисциплинарным и карьерным опытом, чем в Великобритании.

С другой стороны, общественному здравоохранению было трудно претендовать на исключительную профессиональную юрисдикцию - настаивать на том, чтобы только те, кто имел надлежащие полномочия в области общественного здравоохранения, могли выполнять определенные виды работы и принимать определенные решения [6].

Проблема исключительной юрисдикции также отражает неотъемлемую трудность определения границ общественного здравоохранения.

Таким образом, профессионализм в области общественного здравоохранения неизбежно подвергается давлению противоречивого характера. В то время как профессионализм требует равноправного саморегулирования, большая часть работы в сфере общественного здравоохранения связана с правительством в качестве непосредственного клиента и требует строгого соблюдения бюрократических правил.

Литература:

1. Ачесон Р.М., Плата Е. История образования в области общественного здравоохранения, Нью-Йорк: издательство Оксфордского университета, 1999.- с.47-65.
2. Виленски Г. Профессионализация каждого. Am I Social. NYPress, 2005. – 236 с.
3. Эрроу К. Неопределенность и экономика благосостояния медицинской помощи. Am Econ Rev., 2005.- с. 116-125.
4. Парсонс Т. Профессии и социальная структура. В кн: Очерки социологической теории. Ред. Гленко, Иллинойс: Свободная пресса, 2012.- 124 с.
5. Фрейдсон Э. Медицинская профессия: исследование социологии прикладных знаний. Нью-Йорк: Додд, Мид, 2004.- с.97-110.
6. Ларсон М.С. Повышение профессионализма: социологический анализ. Беркли: Калифорнийский университет Press, 2008.- с.64-68.

Сегедина О.А.

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

РОЛЬ И МЕСТО ГРАФИЧЕСКОГО ЯЗЫКА В РАЗВИТИЕ ЦИВИЛИЗАЦИИ

Графический язык это тот тип общения, который использует графику, изображения и математические выражения для выражения и передачи мыслей или идей. Примером могут служить наскальные рисунки верхнего палеолита, они демонстрируют одну из первых попыток человека использовать этот язык.

В глубокой древности графический язык был единственным способом сохранения для потомков информации о важнейших исторических (политических, военных и др.) событиях, природных явлениях, деловых контактах между людьми.

С момента создания графический язык был тесно связан с развитием цивилизации. Его использовали в различных сферах жизнедеятельности, для объяснения новых идей, теорий и открытий. Рождение графического языка было вызвано настоящей потребностью в точной передаче формы и геометрических свойств трехмерных объектов, реальных и создаваемых человеком.

Впервые письменность, как проявление графического языка, появилась около 3200 г. до н. э. в Месопотамии у шумеров. Для обозначения слов они использовали рисунки — пиктограммы. Такое письмо называют пиктографическим.

Спустя пять веков соседи шумеров — вавилоняне, ассирийцы и персы преобразовали эти знаки в особый вид письма — так называемую клинопись. Они писали на сырой глине тростниковым пером с треугольным концом.

На основе клинописи приблизительно в XV в. до н. э. был создан первый алфавит. Он состоял из букв, каждая из которых соответствовала определенному звуку. Так появилось фонетическое письмо, в котором буквы соединялись в слова.

В Египте около 3000 г. до н. э, возникла система письменности, которую называют иероглифической. В ней для обозначения слов, звуков и букв используются символы.

Пиктограммами также изображали числа. В письменах ацтеков, например, были приняты специальные изображения чисел: точками — числа от 1 до 19, флажками — число 20, пером — 400, сумкой, полной какао-бобов, 8000.[1].



Рис. 1. Древние виды изобразительного письма:

а — пиктограммы шумеров; б — клинопись; в — египетские иероглифы; г — числа ацтеков

На Руси графический язык зарождался из потребности в строительстве поселений (острогов), кремлей (детинцев), монастырей, храмов, соборов и т. д. Первые чертежи, дошедшие до нас, представляют собой рисунки-планы с тщательно прорисованными постройками, некоторыми элементами природы (деревьями, речками), рельефа местности. Чертежи сопровождалась подробными пояснениями (рис. 2). На таких чертежах-планах, как правило, размеры не наносились.

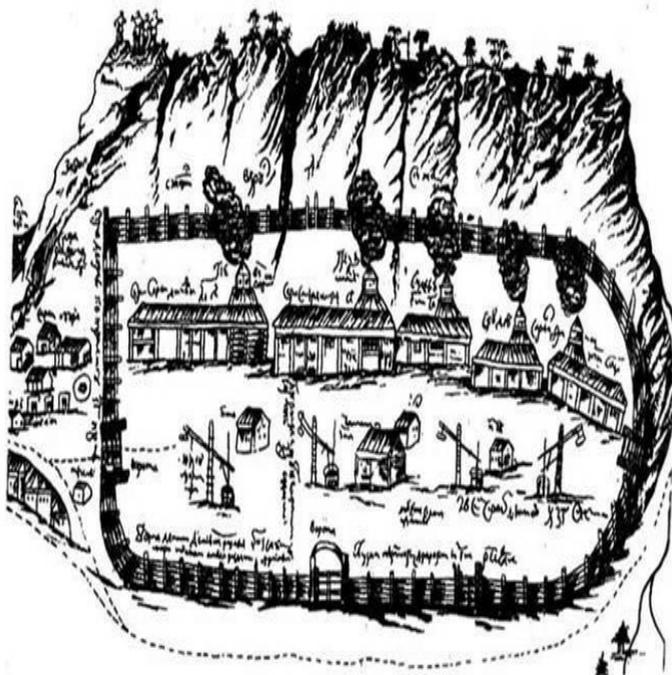


Рис. 2. Чертеж-план Тобольской губернии

Усложнение технических идей, архитектурных замыслов заставило искать новые способы передачи информации. Так, появляются чертежи, содержащие изображения объекта (детали, машины, сооружения) с нескольких сторон. Расположение и количество изображений на чертеже было произвольным и выбиралось по усмотрению выполнявшего чертеж. Поэтому каждый чертеж представлял собой своеобразный, отличный от других оригинальный документ (рис. 3), что затрудняло его адекватное понимание.

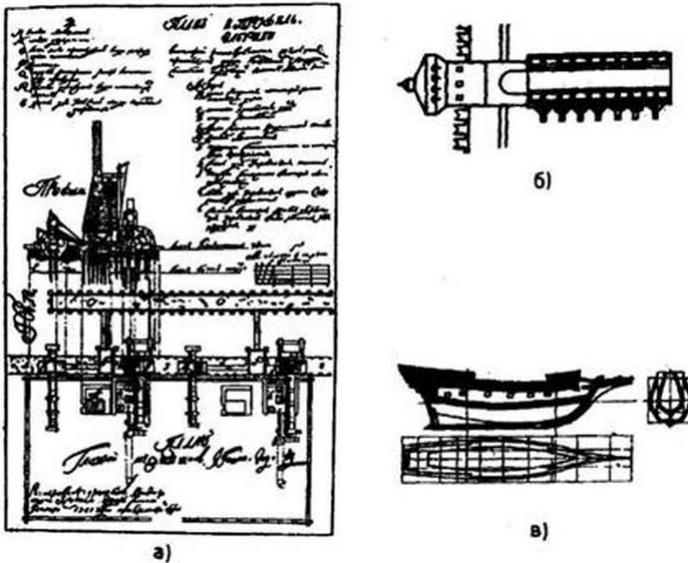


Рис. 3. Чертежи XVII—XVIII вв.: а — профиль и план фабрики, XVIII в.; б — чертеж моста и сторожевой башни, XVII в.; в — чертеж XVIII в.

Венцом развития графического языка стала созданная и теоретически обоснованная французским геометром Гаспаром Монжем (1746—1818) изобразительная система прямоугольного проецирования предмета на две взаимно перпендикулярные плоскости. Она обеспечила возможность записи точной, строго по размерам, определенной информации о форме изображенного объекта. Именно эта система используется при выполнении различных изображений на современных чертежах.

В XIX веке массовый выпуск изделий различных отраслей производства требовал создание системы государственных стандартов, которые содержали бы обязательные правила выполнения изображений чертежа. Эти правила со временем изменялись, уточнялись и совершенствовались.[2] Графический язык прошел длинный путь в своем развитии: от свитков, содержащих обстоятельный рассказ о том, как вести строительство храмов, прилагаемых к планам сооружений в XII в., подробных технических описаний (трактатов) изготовления тех или иных

изображения, технические рисунки. Возможности графического языка безграничны.[3]

Человек на всех этапах своего развития искал и совершенствовал способы общения, способы передачи информации. В этом поиске он смог усовершенствовать как устную, так и письменную речь. Но графический язык, благодаря своей лаконичности и выразительности не утратил смысла и своего значения в жизни человека, его средствами выражаются самые сложные идеи.



В настоящее время графический язык незаменим для человеческой расы, часто представляется более выразительным, доходчивым, чем устная и письменная речь. Возможности и средства графического языка неисчерпаемы.

Литература:

- 1.Энциклопедия. М.: Большая Российская энциклопедия, 1999
- 2.ГОСТ Р 7.0.8-2013 Делопроизводство и архивное дело. Термины и определения. М.: Стандартиформ, 2013
- 3.Ласо, П. (2001). Графическое мышление для архитекторов и дизайнеров. Нью-Йорк: Джон Вили и сыновья.

Сегедина О.А.

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

**МОДЕРНИЗАЦИЯ ПРОЦЕССА ОБУЧЕНИЯ НА
ЗАНЯТИЯХ ПО ИНЖЕНЕРНОЙ ГРАФИКЕ**

Модернизация процесса обучения выявляет ряд существенных проблем в системе российского образования и позволяет начать движение в направлении подготовки более глубоких преобразований. Ускоренные темпы обновления технологий требуют смены подходов к разработке содержания образования и технологий обучения. В условиях быстрого развития открытых информационных сетей передача "готовых" знаний перестает быть главной задачей учебного процесса. Рынок труда предъявляет высокие требования и к уровню теоретических знаний потенциального работника, и к той степени ответственности, профессиональной компетентности, которую он может продемонстрировать.

Объяснительно-иллюстративное обучение, в процессе которого студент получает знания в готовом виде, значительно уменьшает возможности развития самостоятельности мышления и применения знаний обучаемых. Только тот объем знаний становится прочным достоянием учащегося, который прошел через самостоятельное осмысление.

В этой связи проблемное обучение является основным методом обучения, который развивает познавательные и профессиональные интересы, навыки и возможности человека. Усвоение новых знаний в системе проблемного обучения идет как субъективное открытие их обучающимися с помощью преподавателя. Инженерная графика имеет большие возможности для реализации этого метода обучения. Перед учащимися ставят задачу такой степени трудности, которая соответствует познавательным возможностям аудитории и организации активной

познавательной работы каждого. В процессе выполнения этих заданий меняется образ мышления обучающихся. Обычно они выполняют чертежи, содержащие проекции конкретного геометрического тела или изображения готового изделия (детали, сборочной единицы). Теперь обучающиеся должны создать в своем воображении образ неизвестного тела или устройства, выполняющего заданную ему функцию, разработать систему входящих в него деталей, уяснить форму и назначение каждой из них и выразить решение в форме чертежа.

Такое изменение характера работы над графическим изображением вызывает неизбежные трудности и опасения обучающегося в его собственной несостоятельности. Преодолению этих трудностей должны служить вводные занятия, рассмотрение ряда примеров, решение подготовительных заданий по выбранной теме под руководством преподавателя.

Трудности на пути создания эффективных методов формирования идей обнаруживаются уже на простых, несколько шуточных и достаточно широко известных примерах. По утверждению психологов, они "моделируют" творческую деятельность.

Задача первая. Дано девять точек. Восемь из них расположены по сторонам квадрата и одна - в центре. Требуется, не отрывая карандаша от бумаги, соединить все точки непрерывной ломаной линией, состоящей из четырех отрезков.

Задача вторая. Дано шесть спичек. Требуется из этих спичек, не ломая их, построить четыре равносторонних и равных между собой треугольника.

Удовлетворить требования первых двух задач не так легко: после нескольких проб и ошибок многим это представляется невозможным. Но решения у задач есть, и они легко находятся, если условия задач уточнить подсказками: при решении не запрещается выходить за пределы плоскости и пространства, в которых находятся точки и спички. Роль подсказки в данном случае состояла в указании пути перехода от известного к неизвестному.

При подборе конструктивно-технических заданий необходимо исходить из того, что студенты подготовлены к восприятию подобного рода заданий, а потому опираемся на следующие качества, знания и навыки:

- а) развитое пространственное воображение;

б) умение выполнять технические чертежи со всеми упрощениями и условностями, предусмотренными стандартами ЕСКД;

в) умение ориентироваться в ассортименте типовых деталей, применяемых в современном машиностроении, и знание способов их соединения;

г) понятие о типовых средствах передачи и преобразования движения, применяемых в механизмах, и видов деталей, используемых для этой цели;

д) представление о важнейших технологических процессах, применяемых в современном машиностроении, о его оборудовании и инструментах;

е) понятие об основах прочностных характеристиках деталей (вопросы жесткости конструкций, обусловленности геометрической формы детали характером усилий, которые она испытывает в процессе эксплуатации, и т.д.).[1]

Наиболее полно классифицировал конструктивно-технические задачи профессор С.М. Шабалов, который расположил их в порядке возрастания трудности:

1. Проектирование деталей заданной конструкции.
2. Перенесение принципа действия с одной конструкции на другую.
3. Восполнение недостающего звена в конструкции.
4. Проектирование схематически заданной конструкции.
5. Конструирование предмета по заданным техническим требованиям.
6. Конструирование по собственному замыслу.

Подобные задания можно разделить на две большие группы:

1. Технические задания.
 - а) конструирование деталей в зависимости от их назначения;
 - б) конструирование соединений деталей по заданному условию;
 - в) конструирование (воссоздание) изделия, представленного с неполными данными;
 - г) усовершенствование конструкции;
 - д) конструирование механизмов.
2. Технологические задания.
 - а) разработка технологического процесса изготовления детали;
 - б) совершенствование технологического процесса изготовления детали;

в) усовершенствование технологического процесса сборочных операций;

г) выбор заготовки и рациональный способ ее разметки.

Примеры заданий:

- Выполнить чертеж предмета в двух видах, если известен вид спереди и габариты вида сверху (варианты).

- Моделирование формы по техническому рисунку с недостающими на нем линиями (закончить технический рисунок предмета).

- Доработка конструкции сборочной единицы (разработка конструкции, выполнение рабочего чертежа проектируемой детали) и т.д.

Процесс решения творческих, проблемных задач является продуктивной мыслительной деятельностью. Результатом решения этих задач является получение обучающимися нового и оригинального для них продукта деятельности, овладение новыми способами работы.

Важность и ценность подобных задач в учебном процессе подчеркивал В.А. Гервер: «Творческой следует считать задачу с вариативным результатом решения, алгоритм которого неизвестен исполнителю. Творческие задачи подразделяются на две категории. К первой относятся *пропедевтические задачи*, развивающие общую готовность учащихся к выполнению работ с техническим или иным специальным содержанием, которые используются, как правило, на более ранних этапах обучения; ко второй - *задачи с элементами проектной деятельности*, моделирующие в рамках логики черчения работу специалистов творческих профессий». [2]

Рассматривая задачи по инженерной графике с элементами проектной деятельности, важно уточнить, что речь идет о графических элементах. Анализ многоплановой графической деятельности, сопутствующей конструированию, архитектурному проектированию и дизайну, как наиболее близким к черчению видам творчества, позволил выявить основные направления в разработке творческих задач. Центральное место отводится задачам на техническое конструирование:

- восполнение недостающего звена конструкции;

- усовершенствование конструкции на основе анализа прототипов;

- конструирование по техническим условиям.

Решая конструктивно-технические задачи мы не получаем нового результата, поскольку они не предполагают создание новой

детали, машины или устройства. Но с психологической точки зрения те требования, которые предъявляются подобной задачей к деятельности по ее решению, не более просты по сравнению с теми, которые предъявляет к конструктору проектно-конструкторская задача.[3]

Разумеется, речь идет об открытии, не имеющем общественной ценности. Это – «открытие для себя». Однако путь к открытию «для себя» психологически может быть не менее труден, чем та дорога, по которой идет настоящий инженер или конструктор, а важность в становлении личности будущего инженера трудно переоценить.

Литература:

- 1.Ботвинников А.Д. Обучение основам проектирования – М.: Просвещение, 1975.
- 2.Гевер В.А.Творчество на уроках черчения – М.: Владос, 1998.
- 3.Ройтман И.А. Методика преподавания черчения – М.: Владос, 2002.

Сидорова А.С., Юсупова С.С., Картыгин А.В.
*Филиал Белгородского государственного технологического
 университета им. В.Г.Шухова, г. Новороссийск, Россия.*
РЕАЛИЗАЦИЯ ОБЪЕКТОВ СТРОИТЕЛЬСТВА

Целью данной работы является попытка упрощение взаимодействия людей с органами власти. В статье рассмотрен процесс получения разрешительной документации для подготовки к разработке проекта, получения технических условий и сдачи объекта строительства в эксплуатацию.

Ключевые слова: градостроительный кодекс, градостроительный план, исполнительная документация, технические условия, экспертиза проектной документации.

Введение

Для того чтобы приступить к строительству или реконструкции на законных основаниях необходимо получение исходно-разрешительной документации (ИРД).ИРД - графические и текстовые материалы, содержащие необходимые сведения и данные для подготовки проектной документации на строительство, реконструкцию и капитальный ремонт объектов капитального строительства.

Сбор и комплектование ИДР осуществляют до начала проектирования либо в процессе оформления проектных документов, а также перед вводом объекта в эксплуатацию. Перечень документов, входящих в ИРД, определен в Градостроительном кодексе РФ [1] и соответствующих нормативных актах[2-10] .

На начальном этапе строительства, заказчик сталкивается с проблемами, при получении разрешительных документов, ведь для реализации объекта строительства, необходимо пройти девять этапов согласований:

1. Градостроительный план - первичный документ для проектирования здания и сооружения (Рис. 1). В нем отражены параметры для проектирования:

- земельный участок с нанесенными на него границами;
- пятно застройки;
- сервитут – определенный участок земли, которым лимитировано, могут пользоваться собственники (например: проезд техники, складирование материалов и так далее);
- данные о предназначении земель;
- данные о разрешенном применении земельного участка;
- параметры расположения здания на указанном земельном участке;
- инженерно-техническое обеспечение и условия подключения к ним.

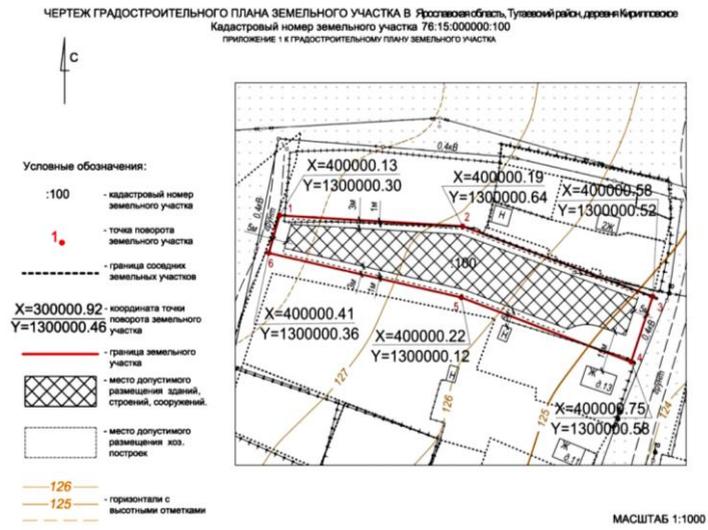


Рис. 1 – Пример градостроительного плана земельного участка

2.Разработка проектно-сметной документации.

На строительной площадке проводятся инженерно-строительные

изыскания (Рис.2). В их состав входят:

- геодезическая съемка земельного участка;
- геологические исследования;
- гидрометеорологические исследования;
- экологические изыскания;
- изыскание источников водоснабжения на базе подземных вод;
- получение технических условий на обеспечение объекта строительства: водоснабжение, канализация, теплоснабжение, газификация, отвод дождевых стоков.

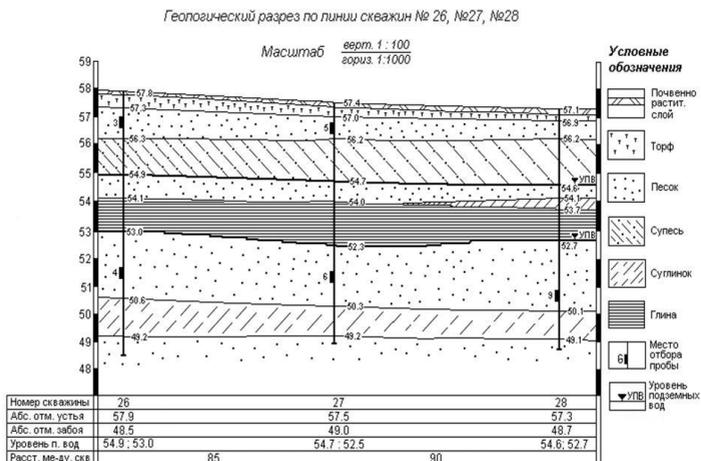


Рис. 2 – Пример геологического разреза

На основании изысканий производится разработка проектно-сметной документации в полном объеме. Далее комплект документов передается на экспертизу.

3. Экспертиза проектной документации.

Существует два вида экспертизы проектной документации: государственная и негосударственная. Негосударственная экспертиза позволяет заказчику заказать исследование только одного или нескольких разделов документации, а государственная экспертиза такую возможность исключает.

В случае, когда при проведении экспертизы комиссия выявляет несоответствия по проекту, выдается заключение с отрицательным решением по каждому отклонению, то есть проект не согласован и заключение не утверждается руководителем. На устранение проектных несоответствий отводится 30 дней. Устранив все замечания, в экспертизу направляются дополнительные материалы с объяснениями на повторную экспертизу.

Экспертизу проектной документации не проводят:

- при строительстве ИЖС объектов;
- при строительстве блок - секций жилых домов, не более 3 этажей и 10 блоков (если при строительстве не используются бюджетные средства);
- при строительстве нежилых зданий площадью до 1500 м², если для них не требуется санитарно-защитная зона.

4.Получение разрешения на строительство объекта.

Для принятия благополучного вердикта при получении разрешения на строительство, требуется собрать пакет документов:

- 1) правоустанавливающие документы на имущество – земельный участок;
- 2) градостроительный план;
- 3) изыскания в области инженерной геологии и гидрологии;;
- 4) пояснительная записка;
- 5) проект планировочной организации земельного участка;
- 6) том - архитектурные решения;
- 7) том - конструктивные решения;
- 8) проект организации строительства (ПОС);
- 9) экспертное решение по проектной документации.

Для объектов ИЖС предоставляются аналогичный список, кроме пунктов 3, 4, 6, 7, 8 и 9.

5.Регистрация объекта в Управлении Государственного строительного надзора.

Согласно статьи 52 п.5 Градостроительного кодекса РФ [1] документы необходимые для оповещения органа государственного строительного надзора:

- копия разрешения на строительство;
- проектная документация в полном объеме;
- копия документа о вынесении на местность линий отступа от красных линий;
- общий и специальные журналы, в которых ведется учет выполнения работ;
- положительное заключение экспертизы проектной документации в случае, если проектная документация объекта капитального строительства подлежит экспертизе.

6.Подготовка и передача проектно-сметной документации подрядчику на строительство объекта.

1) Строительный участок обеспечивается согласованной и утвержденной технической документацией, подписанной ответственными лицами проектных организаций.

2) Рабочие чертежи, поступающие на строительство, передаются к исполнению за подписью главного инженера строительной организации.

3) Составляется акт приёма-передачи документов.

7.Исполнительная документация строительномонтажных работ.

- 1) Общий журнал работ;
- 1.1) Журнал бетонных работ;
- 1.2) Журнал сварочных работ;
- 1.3) Журнал авторского надзора;
- 2.) Акты на скрытые работы;
- 3.) Исполнительные схемы;
- 4.) Сертификаты качества материалов.

8. Заключение управления государственного строительного надзора о соответствии построенного объекта капитального строительства требованиям технических регламентов, нормативным правовым актам и проектной документации

Примерный перечень исполнительной документации, представляемой застройщиком или заказчиком для проведения органом государственного строительного надзора итоговой проверки (Приложение к приказу управления государственного строительного надзора Краснодарского края от 19 августа 2011 № 88[10]):

- исполнительные схемы: геодезическая разбивка, схемы инженерных сетей внутренних и наружных;
- акт разбивки осей;
- журналы производства работ: общий, бетонный, сварочный;
- журнал авторского надзора;
- акты скрытых работ;
- акты на ответственные конструкции;
- рабочая документация в томах: отопление и вентиляция, газораспределение, канализация и водопровод, пожарная сигнализация, оборудование подъемное;
- энергетический паспорт объекта.

9. Разрешение на ввод объекта в эксплуатацию.

Перечень основных необходимых документов для получения разрешения на ввод объекта в эксплуатацию согласно статьи 55 Градостроительного кодекса РФ [1]:

- документы на земельный участок (Рис.3);
- градостроительный план земельного участка (Рис.4);
- разрешение на строительство (Рис.5);
- акт, соответствия параметров объекта (Рис.6);



Рис. 3 - Документы на земельный участок



Рис. 5 - Разрешение на строительство



Рис. 4 - Градостроительный план земельного участка



Рис. 6 - Акт, соответствия параметров объекта

Литература:

1. Градостроительный кодекс Российской Федерации (с изменениями на 31 июля 2020 года) (редакция, действующая с 28 августа 2020 года). Федеральный закон от 29 декабря 2004 г. № 190-ФЗ.
2. Постановление Правительства РФ от 16.02.2008 № 87 «О составе разделов проектной документации и требования к их содержанию (с изменениями на 1 октября 2020 года)».
3. Постановление Правительства РФ от 01.02.2006 № 54 «О государственном строительном надзоре в Российской Федерации (с изменениями на 18 июля 2019 года)».
4. Постановление Правительства РФ от 05.03.2007 №145 «О порядке организации и проведения государственной экспертизы проектной документации и результатов инженерных изысканий (с изменениями на 1 октября 2020 года)».
5. Постановление Правительства РФ от 31 марта 2012 № 272 «Об утверждении Положения об организации и проведении негосударственной экспертизы проектной документации и (или) результатов инженерных изысканий" (с изменениями на 1 октября 2020 года)».
6. СП 48.13330.2019 «Организация строительства» СНиП 12-01-2004
7. СП 68.13330.2017 Приемка в эксплуатацию законченных строительством объектов. Основные положения. Актуализированная редакция СНиП 3.01.04-87 (с Изменением № 1).
8. РД-11-05-2007 Порядок ведения общего и (или) специального журнала учета выполнения работ при строительстве, реконструкции, капитальном ремонте объектов капитального строительства.- Приказ Ростехнадзора от 12.01.2007 № 7.
9. РД-11-02-2006 Требования к составу и порядку ведения исполнительной документации при строительстве, реконструкции, капитальном ремонте объектов капитального строительства и требования, предъявляемые к актам освидетельствования работ, конструкций, участков сетей инженерно-технического обеспечения.- Приказ Ростехнадзора от 26.12.2006 № 1128.
10. Приложение к приказу управления государственного строительного надзора Краснодарского края от 19 августа 2011 № 88.
11. <https://rosaviasochi.ru/shop/dlya-samostoyatelnoy-podachi-v-mfts/gpzu/>

12. <https://cyberpedia.su/16x7d74.html>
13. http://stellastro.ru/wp-content/uploads/2016/03/rns-m-f2_1.jpg
14. <https://smway.ru/obrazets-tehnicheskogo-plana/>
15. <https://mosobnreg.ru/wp-content/uploads/2020/05/razreshenie-na-vvod-v-ekspluatatsiyu-obrazets.jpg>

Сопина Д.С.

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

ОСНОВНЫЕ КАЧЕСТВА И НАВЫКИ ДЛЯ УСПЕШНОГО ВЫСТУПЛЕНИЯ СПОРТСМЕНОВ НА СПРИНТЕРСКИХ ДИСТАНЦИЯХ

Какими качествами и навыками должен обладать спринтер, желающий стать хорошим бегуном. Главные из них — хорошая общая физическая подготовка, чувство темпа, уверенность в своих силах, умение расслабляться и маневрировать скоростью в беге и, наконец, умение соревноваться [2].

Общая физическая подготовка — это база, на которой строятся достижения в любом виде спорта. Для бега на короткие дистанции она имеет решающее значение, в особенности развитие силы ног. Хорошее развитие силы ног уменьшает возможность мышечных травм. Ведь, известно, что мышцы травмируются в результате недостаточной разминки, от утомления и перенапряжения или из-за недостатка физической подготовки. Если ноги не достаточно сильны, то независимо от того, сколько атлет имеет «внутренних ресурсов», он просто будет не в состоянии поднимать ноги, когда наступит утомление [5].

Чувство темпа — важнейший фактор для достижения успеха в беге. Если атлет не научится бегать в своем, выгодном для себя темпе, хорошо чувствовать и определять его, он не сможет добиться успеха. Бегуну также важно знать, примерно какого результата он может достигнуть и заранее продумать время преодоления каждого отрезка дистанции, чтоб рационально разложить свои силы. Бег может быть начат или в слишком быстром, или в слишком медленном темпе, и обычно спортсмен невольно следует за другими. В результате он либо оказывается неспособным хорошо финишировать и даже может сойти с дорожки, либо будет на финише совсем свежим, но сзади своих противников, которым было выгодно бежать в таком темпе [1].

Даже с точки зрения физиологии всегда выгодно бежать в своем темпе. Если спортсмен на тренировках отработывает один соревновательный темп, а на соревнованиях начинает слишком быстро, то физиологические системы организма, не привыкшие к такому темпу, не могут работать эффективно, закисление мышц происходит быстрее, и с продвижением по дистанции возрастает геометрически. Поэтому спортсмен не сможет реализовать свой потенциал и пробежать на запланированное время. Даже если ему удалось показать хорошее время в данных условиях, то скорее всего ему это стоило нерациональной потери сил и нервного напряжения. Исход любого соревнования может быть совершенно иным, если атлет знает темп своего бега [2].

Уверенность в своих силах имеет большое значение для атлета на любой дистанции. Атлет не должен ничего бояться, хотя ему и не следует быть самодовольным. Если атлет на тренировках периодически пробегает много отрезков в соревновательном темпе, либо целый отрезок соревновательной дистанции или большой, то на старте у него уже есть уверенность, в том, что он это уже делал, и даже на более длинной дистанции. Он должен чувствовать и хорошо понимать, что если он готовился правильно и его физическое развитие находится на высоком уровне, то его результат будет наиболее высокий. Его надо убедить, что он — сильнейший.

Расслабление всегда является важнейшим фактором в беге. Уверенность в себе, в своей способности показать высокий результат должна помочь атлету без опасения прибегать к расслаблению. Почему оно так важно? Потому, что организм человека не способен поддерживать максимальное спринтерское усилие на расстоянии, превышающем 135 м. Поэтому совершенно ясно, что ни один атлет не может достичь своего максимального результата, например на дистанции 400 м, будь это 50 сек., 49 сек. или мировой рекорд, если он полностью не расслаблен во время бега. Можно проиллюстрировать это на примере топовых спортсменов [1,5].

В 1988 году Флоренс Гриффит-Джойнер установила мировой рекорд на 100 метров, который составляет 10,49. Если посмотреть запись этого финала, то видно, что она бежала легко и расслаблено. Многие считают, что данный рекорд был установлен благодаря допингу и сильному ветру. Многие спортсмены не принимали его, считая невозможным бежать с такой скоростью, пока в 2019 Шеккери Ричардсон не побила юниорский рекорд, пробежав 100

метров в стиле Флоренс Гриффит-Джойнер, также расслабленно, плавно набирая скорость [3].

На Олимпийских играх 2020 в дисциплине 100 метров среди женщин Мари Жотетта Лу в предварительном забеге показала наилучшее время, при этом ее бег находился на грани расслабления и зажатости. Это был ее лучший бег, но в тоже время она потратила все свои силы до финала. В финальном забеге, она бежала сковано, шея и плечи были напряженны, поэтому ее время оказалось намного больше по сравнению с предвательным забегом [3].

Элейн Томпсон предварительные забеги бежала легко, постепенно набирая максимальную скорость к 70 метру дистанции, бросая за 20 метров до финиша. Шэлли-Энн Фрейзер-Прайс бежала так же легко, но слегка зажимая шею. Однако скорость продвижения по дистанции была выше у Элейн Томпсон, поэтому она была главной претенденткой на победу. У Шэлли-Энн Фрейзер-Прайс был единственный шанс победить, вынудив соперницу нарушить план бега, выполнив быстрый старт, и оторвавшись от нее на первой половине дистанции, чтоб Элейн Томпсон в погоне сильно зажалась. В финале Фрейзер-Прайс начала слишком быстро, к 50 метрам набрала максимальную скорость и оторвалась от соперниц. Элейн Томпсон следовала своему плану, постепенно набирала скорость и достигла максимальной к 72-му метру. Фрейзер-Прайс уже нечем было добавить скорости, но ценой больших усилий и характера ей удалось добежать относительно расслаблено и взять серебро, в то время как Элейн Томпсон быстро и расслаблено забрала золото [3].

Как же приобрести умение расслабляться? Только постоянной тренировкой, непрерывно повторяя самому себе, что необходимо расслабляться и хорошо контролировать деятельность своих мышц. Скорость — важнейший фактор в любом беге. Когда слышишь о мировых рекордах, первое, что приходит на ум, — это скорость. Бег на 400 метров — это длинный спринт, и любой бегун, который думает «отсидеться» до последних 70-80 метров и затем выиграть забег, жестоко ошибается. Дистанция 400 метров требует полных усилий от выстрела до финишной черты, и тот, кто не способен развить нужную скорость со старта, останется позади. Для того чтобы иметь возможность развить высокую скорость, надо прежде всего добиться удобного, рационального положения на старте. Если бегуну будет удобно на старте, он сможет сконцентрировать свое внимание на стартовой команде. Очень

важно хорошо сделать первые шаги со старта. Это даст возможность бегуну развить такую скорость, на какую он способен. Но атлет не только должен обладать необходимой скоростью, он должен уметь ее контролировать.

Распределение скорости должно быть примерно следующим. Начинать бег надо быстро. На долю секунды надо представить себе, что участвуешь в беге на 100 м. Этот бег должен продолжаться по крайней мере до 50 метров. После этого, слегка опуская руки, атлет переходит к мягкому, ритмическому бегу [1]. И здесь есть одно важное обстоятельство: не следует высоко поднимать колени. Бедро должно двигаться так, чтобы ступни не поднимались выше нескольких дюймов от земли. Такой бег позволит атлету максимально расслабиться, он требует меньше усилий. Однако ритмические движения не означают, что бег должен быть замедлен. Незначительное замедление происходит лишь между 200- и 300-метровыми отметками, где проводится «свободный ход», но оно должно остаться почти незаметным для постороннего наблюдателя. У 300-метровой отметки бегун готовится к финишному усилию. Он постепенно поднимает кисти рук, однако ни в коем случае не поднимая плеч. Я подчеркиваю, что атлет не должен внезапно, рывком перейти от одного типа движений к другому. Это вызывает внезапное перенапряжение и приводит к потере свободы движений, связанности и утомлению. За 60 м до финиша бегун уже должен полностью переключиться на активное финиширование с предельными усилиями. На финише надо быть утомленным, но не до такой степени, чтобы стать легкой жертвой своих противников [1].

Проиллюстрируем способность правильно разложить силы по дистанции на примере Стивена Гардинера и Антонио Самбрано в Олимпийском финале в Токио 2020 на 400 метров [4]. С помощью технологии Intel, которая использовалась при трансляции Олимпийских игр можно посмотреть график изменения скорости спортсмена по дистанции. Гардинер и Самбрано вышли со старта спокойно, плавно набирая расчетную скорость. Их соперники начали довольно агрессивно и пробежали первые 100 метров быстрее на пол секунды, при том, что разгон сам по себе требует много энергетических затрат и бег по виражу требует больше усилий. Вторая стометровка самая быстрая и менее энергозатратная. Самбрано старается удерживать набранную скорость, а Гардинер продолжает ускоряться и отыгрывать все, что потерял на вираже. На отметке 300 метров, разрыв между

предполагаемыми победителями составляет не более 3 метров, при этом все добежали до этой отметки с разными затратами сил. Гардинер и Самбрано равномерно набрали и скорость, подошли к лидерам и имеют запас сил, в то время как лидеры потеряли много энергии на старте, и из-за постоянного уменьшения скорости, на второй и третьей стометровке. Вышедший на прямую, Майкл Черри сразу резко ускоряется, его хватает на 40 метров, далее он не может поддерживать заданный темп и выключается из борьбы за бронзу. Самбрано поработал первые 40 метров на прямой, а затем переключился на свободный ход. За 10 метров до финиша он снова включился и спокойно докатил финишный отрезок, завоевав серебро. Гардинер при выходе на прямую не сразу включается на полную, он на протяжении 40 метров постепенно набирает скорость и отрабатывает на этом участке 15 метров, затем катит расслабленно 20 метров. За 40 метров до финиша работает еще 10 метров, после чего расслаблено завершает дистанцию с золотой медалью [4].

Во всех приведенных примерах прослеживается одна общая закономерность: победители обладают хорошим чувством темпа, навыком переключения скоростей, умением расслабляться и не включать в работу лишние мышцы. А также их отличает терпение и уверенность в своих силах, они не поддаются внутренним страхам и внешним провокациям соперников, и четко следуют своему беговому плану.

Литература:

1. Карпов В.Ю., Еремин М.В., Алифиров А.И., Бакулина Е.Д. Моделирование динамики скорости бега на 400 метров у юных спортсменов / Теория и практика физической культуры, 2020 №7 – С.63-65.
2. Крамской С.И., Шепляков А.С., Головкин Н.Г. Реализация максимального рекордного результата / Сборник XIII Международной научной конференции БГТУ им. В.Г. Шухова, Белгород, 2017, С. 227-230
3. Новая эра в беге на 400 метров [Электронный ресурс]. URL: https://vk.com/video168205861_456239166?list=b3f9f6cc44e9dcde15 (дата обращения 02.11.2021).
4. Обзор Олимпийского финала на 100 метров [Электронный ресурс]. URL: https://vk.com/video168205861_456239164?list=bb98b410737209f213 (дата обращения 02.11.2021).

5. Шепляков А.С. Анализ подготовки лучших российских и мировых легкоатлетов-спринтеров / Сборник XVII Международной научной конференции, в 2-х частях, Белгород, 2021, С. 200-203

Сорока А.В.

Кубанский государственный университет, г. Краснодар, Россия

ПРОФИОРИЕНТАЦИОННАЯ РАБОТА В ВУЗЕ: ОПЫТ, ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

В современных условиях возрастают требования к качеству подготовки специалистов, которые, в свою очередь, напрямую зависят от успешного профессионального самоопределения не только выпускников высшего и среднего профессионального образования, но и учащихся общеобразовательных школ.

По данным лаборатории социально-профессионального самоопределения молодежи ИСМО РАО, 50% старшеклассников не соотносят выбор профессии со своими реальными возможностями, а 46% ориентированы при выборе профессии на мнение родителей, родственников; 67% не имеют представления о сущности выбранной профессии. В значительной мере эта проблема решается качественно обоснованной системой профессиональной ориентации учащейся молодежи.

Профессиональная ориентация - система мероприятий по ознакомлению человека с его способностями и возможностями для того, чтобы предложить ему выбрать одну из наиболее подходящих для него профессий с учетом потребностей производства и общества на данном этапе развития.

Также профессиональная ориентация должна включать технологию развития у человека положительного отношения к труду [1, С. 28]. Вопросами профессионального консультирования начали заниматься примерно 100 лет назад в США, где психологом Гуго Мюнстербергом было создано «Профконсультационных бюро». Он впервые разработал и стал использовать тесты для определения профессиональных способностей личности.

В Советском Союзе в середине 20-х годов XX века были созданы аналогичные бюро, которые просуществовали не более 10 лет. Только в 70-х годах профессиональная ориентация была реабилитирована и начали создаваться специальные центры профориентации молодежи в крупных городах страны. В 90-х годах шло накопление материалов по таким вопросам, как

взаимосвязь системы подготовки в вузе с социально-экономической, профессиональной структурой общества, изучению личности студента, особенностям профессионального самоопределения молодежи и управлению учебно-воспитательным процессом в высшей школе [1, С. 29].

В современных условиях цифровизации экономики и смены технологических укладов меняются требования к специалистам на рынке труда. Ухудшение демографической ситуации, с одной стороны, и развитие рынка образовательных услуг, с другой, привели к тому, что количество абитуриентов в учебных заведениях уменьшилось.

В связи с этим актуальность и значение профориентационной работы среди выпускников школ и колледжей с каждым годом возрастает. Положительный результат будут иметь те учебные заведения, которые своевременно перейдут к системной, серьезной, кропотливой, круглогодичной работе по профориентации и набору абитуриентов. Однако, на сегодняшний день существует масса проблем профориентационной деятельности в вузах. Н.С. Пряжников среди проблем, препятствующих эффективной профориентационной работе, выделяет следующие [4, с. 47].

1. Неопределенность целей профессионального самоопределения молодежи.
2. Отсутствие принятых в социуме образов жизненного и профессионального успеха.
3. Отсутствие одобряемой обществом элиты, не только обладающей талантами, но и способной направлять их на пользу обществу.
4. Недостаток упорства педагогов, зачастую не желающих рисковать при столкновении с сложными проблемами профессионального самоопределения молодежи.
5. Слабое взаимодействие профориентационной науки с представителями смежных наук и сфер познания.
6. Недостаточность времени, отведенного в школах для работы по профориентации.
7. Относительно слабое привлечение в профориентационную работу родителей учащихся.
8. Слабое внимание к школьной профориентационной работе различных социальных институтов (кадровых служб фирм и организаций, работников вузов и колледжей, и т.п.).

9. Явный недостаток новых методик, предполагающих активизацию выпускников на рассмотрение проблем самоопределения в плане реализации возможностей и способностей на благо общества.

Высшими учебными заведениями должны постоянно осуществляются мероприятия, направленные на совершенствование профессиональной ориентации, отбора и привлечения талантливой молодежи к обучению, создание условий для профессионального самоопределения, обоснованного выбора профессии, специальности с учетом способностей и интересов личности. Между вузами и школами не только города, но и всего региона в целом должна быть установлена постоянная связь с целью проведения профориентационной работы и привлечения их выпускников к дальнейшему обучению.

В сегодняшних условиях во всех вузах созданы сайты, на которых размещена полная информация об учебном заведении для абитуриентов. В связи с этим, необходимо вести постоянный мониторинг качества и наполняемости сайтов подобной информацией с учетом принципов полноты, доступности, достоверности и своевременности.

В вузах ежегодно проводятся дни открытых дверей, беседы с учениками выпускных классов школ согласно разработанных графиков; проводятся выезды преподавателей университета в школы, лицеи, училища, техникумы и колледжи для проведения профессиональной ориентации, отбора и привлечения их выпускников к обучению в вузе.

Основные перспективные задачи профориентационной работы в высшем учебном заведении направлены на:

- пропаганду высшего образования среди выпускников школ;
- ознакомление учащихся с информационным материалом об учебном заведении и направлениям подготовки;
- информирование об условиях овладения профессиями, дисциплине, сроках обучения, перспективах развития;
- формирование у учащихся положительного отношения к различным видам профессиональной деятельности;
- привлечение как можно большего количества абитуриентов в учебные заведения с целью повышения качества набора.

Достаточно эффективное направление профориентационной работы - сотрудничество с базовыми школами, гимназиями,

лицеями, и др. Во время поездок в школы (гимназии, лицеи) преподаватели заключают с администрацией учебных заведений соглашения о сотрудничестве.

Значительное место в профориентационной работе принадлежит рекламной компании, а именно практикуется использование следующих методов и инструментов профориентационной работы: создание профориентационных фильмов об учебном заведении, специальности, по которым проводится подготовка специалистов, о традициях учебных заведений, культурная жизнь и тому подобное. Рекламные ролики демонстрируются по телевидению транслируются по радио и т. п. Кроме того, практикуется подготовка мультимедийных компьютерных презентаций о вузе, направлениях подготовки, выпускающих кафедрах в том же контексте. В периодических изданиях печатаются рекламные объявления об условиях приема абитуриентов в учебные заведения, объявления об открытии подготовительных курсов, статьи об обучении, активной студенческой жизни и спортивных достижениях студентов.

Центром профориентационной работы является приемная комиссия. Члены приемной комиссии проводят индивидуальные беседы с поступающими во время подачи документов и создают оптимальный психологический климат, подбадривают абитуриентов, настраивают на успех, проводят соответствующую разъяснительную работу по оформлению документов.

К проведению профориентационной работы привлекаются студенты, которые уже учатся в вузе и выезжают в школы по месту жительства. Во время прохождения производственной и преддипломной практик привлекаются студенты к профориентационной работе на соответствующих предприятиях отрасли.

Важное место в профориентационной работе высших учебных заведений играют «ярмарки профессий», которые являются определенной платформой для общения между работодателями и желающими найти работу. Здесь студенты могут представить себя работодателям, отправив свое резюме, пройти собеседование, получить первое рабочее место, профессиональные консультации.

Систематически в вузах проводятся также и дни открытых дверей. За относительно короткое время выпускники имеют возможность получить максимум информации о специальностях и учебном заведении, а представители вузов - встретиться и пообщаться одновременно с несколькими сотнями потенциальных

абитуриентов, передать им необходимую для поступления информацию. Будущие абитуриенты получают прекрасную возможность одновременно ознакомиться с материально-технической базой учебного заведения, осмотреть территорию, учебный корпус, общежития, столовую, стадион, спортивную и актовй зал.

Наиболее распространенные инструменты при проведении «ярмарок профессий» и «дней открытых дверей» - это:

- презентация - реклама учебных заведений и специальностей в виде фотостендов, видеофильмов, фотоальбомов, технического творчества студентов, компьютерных презентаций, радиообъявлений, которые постоянно звучат в зале, где проходит мероприятие;

- консультации для выпускников, которые заинтересовались тем, или иным учебным заведением;

- компьютерное тестирование выпускников на склонность к той или другой профессии;

- задачи рекламного материала;

- выступления представителей учебных заведений и ведущих специалистов района перед выпускниками в актовх залах (домах культуры) с пожеланиями, информацией о правилах приема в вузы в текущем году, характеристикой основных специальностей;

- небольшой концерт для абитуриентов.

Таким образом, профессиональная ориентация - это научно-практическая система подготовки личности к свободному и осознанному выбору профессии. Только системный подход к организации профориентационной работы дает возможность получить максимально полную и обстоятельную информацию об учебном заведении, специальности, по которой ведется подготовка, возможность получения высшего образования, а для вуза - обеспечить полноценный конкурсный набор абитуриентов.

Литература:

1. Гришнёва, О.А. Человеческий фактор: формирование в системе образования профессиональной подготовки [Текст] / О.А. Гришнёва. – М.: Дело, 2011. -231 с.

2. Наямов, Е.А. Правильный выбор профессии и методики профессиональной консультации [Текст] / Е.А. Наямов, С.О. Климов. – Л.: Педагогика, 2009. – 218 с.

3. Божович, Л.И. Изучение мотивации поведения детей и подростков [Текст] / Л.И.Божович, Л.В. Благоннадежина. – М.: Педагогика, 2018. - 308 с.

4. Пряжников, Н.С. Психологический смысл труда [Текст] / Н.С. Пряжников. – М.: Изд-во «Институт практической психологии»; Воронеж: НПО «МОДЭК», 2017. – 108с.

5. Малин, С.В. Активизирующие технологии профориентационной работы со старшеклассниками в современной школе [Текст] / С.В. Малин, Поляруш А.А. // Теория и практика общественного развития. - 2016. – №4. – С.115-120.

Starchenko E.E.

Student of the Department of Sociology and Management
Institute of Economics and Management of BSTU named after

V.G. Shukhov,

2nd year

Avilova Zh.N.

Candidate of Social Sciences, Associate Professor of the
Department of Sociology and Management of BSTU named after

V.G. Shukhov

PROBLEMS OF APPLICATION OF MODERN THEORIES OF HUMAN RESOURCE

Currently, human resource management is undergoing changes and the transition from the functionality of the classic HR department to the management of human capital through talent management. The impact of the economic crisis on key trends in the field of personnel training and development is reflected. The increasing role of the classical science of labor economics in the implementation of the latest approaches to human resource management is emphasized.

Human resources is a concept that reflects the main wealth of any organization, the prosperity of which is possible when creating conditions for the reproduction, development, use of this resource, taking into account the interests of each person.

Human resources are the potential capabilities of a person in terms of labor, mental or physical activity.

Research on the basics of human resource management. To study the problems of applying modern theories of human resource management.

Human resource management can be defined as a strategic and logically consistent approach to managing the most valuable asset of an enterprise: the people who work there, who collectively and individually contribute to solving the tasks of the enterprise. Everyone who has subordinates is involved in human resource management; no manager can avoid performing this function and shift it to the shoulders of specialists. Human resources are much more difficult to manage than material resources, partly because of the possibility of frequent conflicts of interest between the employee and the employer, and partly because employees are increasingly eager to participate in decisions concerning their jobs.

The main goal of human resources management is to ensure the use of the company's employees, i.e. its human resources, in such a way that the employer can get the maximum possible benefit from their skills and abilities, and the employees are the maximum possible material and psychological satisfaction from their work.

The basic structural unit HR is still HR, responsible for the reception and dismissal of workers and their training, qualification and retraining. Training departments or technical training departments are often created to perform the latter functions.

The basis of the concept of personnel management of the organization is currently the increasing role of the employee's personality, knowledge of his motivational attitudes, the ability to form and direct them in accordance with the tasks facing the organization. The current situation in our country, changes in the economic and political systems simultaneously bring both great opportunities and serious threats to every individual, and bring a significant degree of uncertainty to the life of almost every person.

Effective human resource management helps to achieve strategic goals in a short time, create conditions for economic growth and development of the enterprise. Employees are considered as the main object that allows them to take the first positions in the competition.

Effective human resource management affects all areas of the enterprise. With the help of a well-developed management system, it is possible to increase the share of intangible and total assets of the company. The competence of specialists is one of the most important factors that helps to ensure leading positions and advantages in the competitive struggle. With the help of a well-developed management system, they increase the share of the company's intangible and total assets. The organization is able to survive even with increased competition in a certain market segment.

The main tasks of the personnel management system include: providing the organization with qualified personnel; creating the necessary conditions for the effective use of the knowledge and experience of employees; improving the system of remuneration and motivation; managing internal movements and career of employees; providing employees with opportunities for professional development.

The management of any company sooner or later comes to understand that in order to increase the efficiency and capabilities of the enterprise, to ensure competitive advantages, to obtain new and expand old sales markets, it is necessary to streamline all areas of activity. When implementing resource management, top management should not forget that one of the key places in the quality management of products and services is occupied by the work of human resources management units.

Unfortunately, the experience of practical work shows that not all managers of personnel departments are able to properly organize work on the basis of a quality management system. They do not have the necessary knowledge, experience and authority to do this. Personnel services sometimes consider the management element not so much necessary as inevitable (mainly due to the state requirements for accounting of employees of the enterprise). Employees of human resources services are beginning to be classified as employees of the "second "or even" third " class in comparison with the departments of production, sales, marketing, finance, advertising.

In addition, among the divisions of the enterprise, there is not only a division of functions, but also cooperation in activities, during which functions repeatedly intersect at different levels. Only understanding, and not declaring, the top management of the tasks facing personnel departments, can change this situation, sometimes leading to the loss of positions in the market or even to the liquidation of the enterprise.

What are the reasons for this lack of understanding?

First, the lack of the necessary theoretical knowledge in the field of human resource management and the unwillingness not only to undergo additional training, but also to engage in self-education in this direction.

Secondly, the lack of practical experience in human resource management. Most often, this happens when people are appointed to fairly high positions based not on their knowledge, experience and development potential, but on their personal loyalty to someone from the top management.

Third, the situation in the market of sales of products (services), when the organization is developing dynamically due to a favorable market situation without investing in human resources, which are also not unlimited. At the same time, three elementary rules are forgotten:

1. Better-trained employees work more successfully and bring in more profit.

2. Any demand for products (services) has a certain cyclical nature, and the rise will be followed by a decline. And then it will be possible to fully evaluate the investment in human resources or the results of certification, as a tool for selecting and retaining the most qualified employees.

3. The internal reserves of the organization are not unlimited. Rampant exploitation of resources, including human resources, eventually leads to their depletion.

Management should improve the effectiveness and efficiency of the organization, including the quality management system, through employee engagement and support. As an aid to achieving the goals of improving its performance, the organization should encourage the involvement and development of its employees through:

- planning to ensure ongoing training and career development;
- defining the authority and responsibility of the staff;
- promote employee engagement in goal setting and decision-making;
- recognitions and rewards;
- promoting an open, two-way exchange of information;
- continuous analysis of the needs of its employees;
- creating an environment that encourages innovation;
- ensuring effective group work;
- informing about suggestions and opinions;
- use measurement of the degree of employees' satisfaction.

In addition, in order for all elements of strategic management to be used most fully and to stimulate the constant desire of managers to increase their individual and aggregate potential, radical changes are needed in the organization and evaluation of labor results, training and material incentives for employees of management apparatuses.

In the modern science and practice of management, as evidenced by the above analysis, there is a constant process of improving, updating and searching for new approaches, concepts, and ideas in the field of human resource management as a key and strategic resource of business organizations. The choice of a particular management model is

influenced by the type of business, corporate strategy and culture, and the organizational environment.

With all the variety of existing approaches to the management of people in the organization, the differences in the means and methods of their practical implementation, it is possible to formulate the fundamental principle of the modern concept of human resource management: the main thing is the recognition of human resources as a decisive factor in the effectiveness and competitiveness of the organization, as its key resource with economic utility and social value.

The innovative role of human resource management lies in the fact that the universal recognition of the subjectivity of management, the influence on its development of the characteristics of specific people, their rationality and emotionality, will and desires, requires a different approach to determining the role of a person in an organization. People are not just the main resource of the company; people are the company itself.

References

1. Deming, W.E. The New Economy. - Moscow., 2018. - 196 p.
2. Kartashova L.V. Human resource management: Textbook. - M.: INFRA-M, 2019. - 256 p.
3. Kochetkov A.I. Fundamentals of personnel management. Akad. nar. khoz-va under the Government of the Russian Federation-M.: TEIS,2020. -28 p.
4. Pugachev V.P. Management of the organization's personnel. Studies for universities in the specialty "Management" - Moscow: Aspect Press ,2019. -41 p.

Стручаева Т.М.

Белгородский государственный аграрный университет им. В.Я. Горина, г. Белгород, Россия

ИЗУЧЕНИЕ СТУДЕНТАМИ АГРАРНОГО ВУЗА РЕГИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ (НА МАТЕРИАЛЕ БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ)

В подготовку студентов экономического факультета Белгородского государственного аграрного университета имени В.Я. Горина несколько лет назад введен вариативный курс «Основы организации системы дополнительного профессионального образования». Его изучают студенты по

направлению подготовки 44.03.04 «Профессиональное обучение (по отраслям)». Эти студенты бакалавриата – будущие специалисты по профессиональному образованию, в перспективе – преподаватели организаций среднего профессионального образования.

Цель и задачи нового учебного курса определены ее рабочей программой, разработанной преподавателями кафедры профессионального обучения и социально-педагогических дисциплин Белгородского ГАУ. Цели учебного курса: изучить специфику организации и основы построения педагогического процесса в дополнительном профессиональном образовании; сформировать у студентов представления о различных формах, методах и средствах обучения и специфики их использования в дополнительном профессиональном образовании [8].

В рабочей программе курса определены следующие задачи дисциплины:

- научить использовать нормативно-правовые документы, регламентирующие деятельность в системе дополнительного профессионального образования;

- уметь анализировать и оценивать инновационные подходы к построению дополнительного профессионального образования (обновление содержания, форм, методов, приемов, средств обучения);

- анализировать различные источники информации, необходимые педагогу дополнительного образования, для решения профессиональных задач и самообразования;

- познакомить с основами построения социального партнерства при организации дополнительного образования.

Результатом изучения учебной дисциплины является формирование у студентов комплекса профессиональных компетентностей, среди которых:

ПК 1. Способность выполнять профессионально-педагогические функции для обеспечения эффективной организации и управления педагогическим процессом подготовки рабочих, служащих и специалистов среднего звена.

ПК 3. Готовность к поиску, созданию, распространению, применению новшеств и творчества в образовательном процессе для решения профессионально-педагогических задач.

ПК 18. Способность проектировать пути и способы повышения эффективности профессионально-педагогической деятельности.

Содержание учебного курса ООС ДПО содержит следующих три модуля:

1. История дополнительного образования в России.
2. Механизм функционирования системы ДПО в современных условиях.
3. Система ДПО и организация досуговых мероприятий.

Приведем в качестве примера тематику лекционно-практических занятий по модулю 2:

- 2.1. Нормативно-правовая база функционирования системы ДПО.
- 2.2. Деятельность учреждений ДПО.
- 2.3. Виды дополнительных профессиональных образовательных услуг.
- 2.4. Управление учреждениями ДПО.
- 2.5. Педагогический процесс в учреждениях дополнительного образования[8].

Основными формами учебных занятий являются: лекции, практические и семинарские занятия, выполнение рефератов, работа в библиотеке университета, доклады, сообщения, экскурсионная деятельность и др.

Белгородский государственный аграрный университет имени В.Я. Горина (Белгородский ГАУ) тесно связан со всем агропромышленным комплексом Белгородчины, целенаправленно готовит специалистов для нашего региона, поэтому преподавание специальных дисциплин адаптировано с нашими белгородскими реалиями. В этом же направлении реализуется и дисциплина «Основы организации системы дополнительного профессионального образования».

На кафедре профессионального обучения и социально-педагогических дисциплин оборудован для этого специализированный кабинет по истории и краеведению, фотоматериал об исторических раритетах Белгородчины богато представлен на коридорных экспозициях. Факультетские мини-музеи и исторические экспозиции, аллея лауреатов премии В.Я. Горина, музей истории Белгородского ГАУ, мемориальные доски в память выдающихся ученых-аграриев также составляют положительную образовательную среду для духовно-нравственного воспитания студенческой молодежи на положительных региональных примерах, формирования положительных идеалов, повышения качества образовательного процесса, развития интереса к выбранной профессии. Опыт работы по духовно-нравственному развитию и воспитанию студенческой

молодежи отражен в коллективных монографиях членов кафедры профессионального обучения и социально-педагогических дисциплин «Духовно-нравственные ценности современного образования» и «Социокультурное воспитание студенческой молодежи Белгородской области средствами музейной педагогики» [5; 7].

Система дополнительного образования в нашей стране носит многослойный характер. Ее ядро составляют специализированные учреждения ДПО (учебные центры, школы, курсы). Другой слой представляют заведения отраслевого обучения по линии министерств. Третий слой системы составляют вузы, СПО, а последний – индивидуальные, частные формы.

Учебный курс «Основы организации системы дополнительного профессионального образования» преподаётся на региональной основе. В качестве регионального примера в курсе ООС ДПО рассматривается деятельность Института переподготовки и повышения квалификации кадров агробизнеса (ИППККА), являющегося структурным подразделением Белгородского ГАУ. Этот институт работает по пяти основным направлениям:

- 1). Профессиональная переподготовка руководителей и специалистов.
- 2). Повышение квалификации на краткосрочных курсах по разным категориям специальностей.
- 3). Проведение семинаров по актуальным вопросам развития АПК.
- 4). Информационно-консультационная деятельность по заявкам АПК.
- 5). Научно-исследовательская деятельность в рамках научных исследований университета и совместно с профессорско-преподавательским составом кафедр, лабораторий и других подразделений вуза.

В рамках преподавания курса ООС ДПО стало доброй традицией проводить в Институте переподготовки и повышения квалификации кадров агробизнеса практический семинар для студентов. В работе мартовского семинара приняли участие директор ИППККА, кандидат биологических наук А.В. Косов, заместитель директора по учебной работе профессор В.Г.Азаров, заведующий кафедрой профессионального обучения и социально-педагогических дисциплин Н.Н. Никулина, преподаватель учебного курса ООС ДПО.

Студенты познакомились с историей создания ИПШКА как структурного подразделения университета, с современной структурой института. Третьекурсники посетили учебные аудитории института, компьютерные классы, актовый и конференц-залы, познакомились с материальной базой, условиями учёбы и проживания курсистов.

В конференц-зале института состоялся заинтересованный разговор о значении непрерывного образования в области АПК для развития современного общества и кадрового потенциала Белгородского региона. Студенты получили информацию о нормативно-правовой основе деятельности института, основных направлениях его работы, кадровом составе кафедр, видах и формах повышения квалификации и профессиональной переподготовки специалистов. Совместно с сотрудниками учебного отдела познакомились с конкретными программами повышения квалификации и их структурой, методикой организации учебных занятий, видами итоговых документов.

Руководители института обстоятельно ответили на вопросы студентов – будущих преподавателей СПО: о дистанционной работе с курсистами, об оплате курсов, о выездных семинарах, стажировке слушателей, сотрудничестве с именитыми учёными и организациями АПК Белгородской области. Студенты 2021 года также высказали пожелание о возможности повышения квалификации студентов на площадке института по таким проблемам, как проектное управление и бухгалтерский учёт [1].

Вторым направлением в изучении дополнительного профессионального образования является изучение дополнительных образовательных услуг в организациях СПО и вузов Белгородчины. Это знакомство в первую очередь связано с изучением деятельности организаций СПО города Белгорода - колледжей и техникумов, в которых проходят учебную, производственную и преддипломную практику наши студенты – будущие преподаватели экономических и технологических курсов в СПО. Такими организациями для студентов являются ОГАПОУ «Белгородский индустриальный колледж», ОГАПОУ «Белгородский техникум общественного питания», ОГАПОУ «Белгородский техникум промышленности и сферы услуг», ОГАПОУ «Яковлевский педагогический колледж», АГАПОУ «Белгородский машиностроительный техникум».

Знакомство с документальной базой профессиональных организаций входит необходимой составной частью в программу

учебной, учебно-производственной и преддипломной практик наших студентов. В отчетах по практике студенты отражают своё знакомство с сайтом образовательной организации и историей её создания, изучение ФГОС конкретной специальности, знакомство с рабочей программой и календарно-тематическим планированием изучаемого предмета, изучение плана воспитательной работы на учебный год и планирование работы классного руководителя с конкретной группой, планирование методической работы и заседаний педагогического и методического советов учреждения, положением по организации внутриучрежденческой системы повышения квалификации педагогических кадров и др.

Изученные федеральные, региональные документы и локальные акты учреждений отражаются также и в содержании ВКР выпускников – во введении, в содержании теоретической главы, в Приложениях (выбранные фрагменты документов), в списке использованных источников и изученной литературы.

Как уже отмечалось, система ДПО в нашей стране многослойна, её организации имеют разную ведомственную подчинённость, работают в подавляющем большинстве по утверждённому в конкретных организациях программам. Поэтому система управления в ДПО рассматривается в учебном курсе ООС ДПО на примере деятельности ИППККА Белгородского ГАУ и Белгородского института развития образования (бывшего ИУУ). Студенты знакомятся со структурой управления, кратко с деятельностью кафедр организаций ДПО, учебно-организационного отдела. Подробнее узнают о работе конкретных методистов – руководителей групп по повышению квалификации, их обязанностях. На примере деятельности Белгородского детского эколого-биологического центра рассматривают деятельность методической службы организации, изучают авторские адаптированные под детей-инвалидов программы, знакомятся с разработанными индивидуальными образовательными маршрутами. Эта организация ДО принимает наших студентов на экскурсию, совмещая её с посещением ежегодной региональной выставки белгородских юннатов «Свежее дыхание весны», которая подводит итоги исследований школьников в области выращивания (выгонки) первоцветов к праздникам 23 февраля и 8 марта [3].

На региональной основе студенты практически знакомятся с предпрофессиональным образованием в Белгородской области. В программу курса ООС ДПО включены такие учреждения, как детско-юношеские спортивные школы, спортивные школы

олимпийского резерва, а также организации дополнительного образования детей в области искусств – художественные, музыкальные, хоровые школы и школы искусств.

Студенты на лекционных и практических занятиях знакомятся подробно с четырьмя статьями Закона об образовании в Российской Федерации, характеризующими дополнительное образование детей и взрослых, предпрофессиональное образование детей (75, 76, 83, 84) [11]. Кроме того, среди изучаемых документов анализируется профессиональный стандарт «Педагога дополнительного образования детей и взрослых», СанПиН по устройству, содержанию и организации дополнительного образования детей, происходит общее знакомство студентов с требованиями ФГОС по дошкольному и основному образованию, фрагментарно характеризуются региональные законы.

С деятельностью спортивных школ и школ искусств Белгорода студенты знакомятся по материалам сайтов образовательных организаций дополнительного образования, а также при посещении отдельных учреждений, встреч с педагогами дополнительного образования. Социальное партнерство с такими организациями сложилось на уровне личных контактов преподавателей.

В практике преподавания учебной дисциплины стали традиционными занятия на основе социального партнёрства с Белгородским детским эколого-биологическим центром, Борисовским домом ремёсел, Белгородской детской художественной школой, преподавателями ИЗО и ДПИ Педагогического института НИУ «БелГУ». До выхода (поездки) в конкретное учреждение дополнительного образования студенты предварительно знакомятся с сайтом образовательной организации, направлениями деятельности, кадровым составом и контингентом обучающихся. Предварительная самостоятельная работа позволяет студентам быть более активными во время встреч с педагогами дополнительного образования и на других совместных с ними мероприятиях.

Ежегодно на кафедре профессионального обучения и социально-педагогических дисциплин Белгородского ГАУ проводятся мастер-классы с педагогами дополнительного образования детей на тему «Предпрофессиональное образование в области декоративно-прикладного искусства. Методика проведения занятий с обучающимися». Для проведения мастер-классов в 2021 году были приглашены Иващенко Елена Викторовна – доцент, кандидат педагогических наук, преподаватель кафедры теории,

педагогики и методики начального образования и изобразительного искусства Педагогического института НИУ «БелГУ» и Иванов Евгений Алексеевич – член Союза ремесленников, народный мастер Белогорья, преподаватель МБУ ДО «Детская художественная школа города Белгорода». Под руководством педагогов-мастеров студенты изготовили глиняную звуковую игрушку «Петушок» Борисовского района Белгородской области и русскую народную береговую куклу из ткани «Веснянка», узнали виды народных изделий и технологии работы с глиной и тканью. На примере мастер-классов студенты практически познакомились с организацией и методикой проведения занятий в системе дополнительного образования детей по ДПИ, оценили возможности применения принципа социального партнерства в реализации учебной дисциплины в вузе. На мастер-классах студенты с большим интересом рассматривали экспонаты авторских выставок педагогов-мастеров «Русская народная кукла», «Мир вязаной куклы» (Е.В. Иващенко) и «Борисовская глиняная игрушка», «Художественное вырезание из бумаги» (Е.А. Иванов). Педагоги обстоятельно ответили на вопросы студентов по технике и технологии изготовления предметов русских народных промыслов, особенности работы белгородских мастеров.

Кафедра профессионального обучения и социально-педагогических дисциплин, проводя такие встречи для повышения качества подготовки специалистов, также способствует воспитанию у студентов уважительного отношения к русской народной культуре, приобщает молодёжь к русским народным традициям и обычаям [1].

Важное место в преподавании учебных курсов наряду с аудиторной работой занимает самостоятельная работа студентов. Формирование самостоятельности как качества личности является актуальной задачей современной как общеобразовательной, так и профессиональной, высшей школы. Особенно остро вопрос о самостоятельной работе встал в период пандемии. Рассмотрим некоторые виды самостоятельной работы студентов по курсу ООС ДПО, которые вошли составной частью в рабочую тетрадь для студентов дневной и заочной форм обучения.

В практику подготовки будущих бакалавров по профессиональному обучению включены такие задания:

- 1). Учебно-творческие работы с текстом лекции: выбор и характеристика новых понятий; краткое конспектирование основного и дополнительного учебного материала в виде тезисов,

плана; составление по материалам лекции собственных опорных схем или конспектов для лучшего усвоения теоретического материала.

2). Работа с дополнительными источниками информации – образовательными порталами, интернет-информацией, специальной литературой, первоисточниками.

3). Работа с материалами СМИ.

4). Работа с глоссарием: поиск и анализ терминов и понятий, приведение собственных примеров; тематическая группировка слов, дополнение словаря новыми терминами; введение новых слов в активный словарь; подготовка творческих заданий с использованием словаря (составление кроссвордов, заданий для «Поля чудес»).

5). Заполнение готовых таблиц, схем или создание собственных графических материалов.

6). Использование рисунков и фотографий для иллюстрации учебного материала.

7). Подготовка докладов, сообщений, рефератов по предложенным темам и планам. Подготовка слайдовой информации по выбранной теме доклада.

8). Подбор дополнительной литературы по изучаемой теме, составление библиографического списка.

9). Анализ педагогических ситуаций, подбор вариантов их решения.

10). Анализ авторских программ, подготовленных педагогами дополнительного образования БДЭБЦ, и других программ по предпрофессиональному образованию детей.

11). Учебный тестовый тренинг по каждому из трёх учебных модулей, а также экспресс-контрольные задания, разработанные по каждой конкретной теме курса ООС ДПО.

12). Выполнение творческих индивидуальных и коллективных работ (эссе сочинения, кроссворды, квесты, методические разработки) [9].

Одним из самых любимых работ является сочинение на тему «Я и дополнительное образование». Пишется оно в течение продолжительного времени: чтобы всё вспомнить, дополнить, посоветоваться с родителями. Студентам предлагается примерный план этой работы, который включает описание занятий в кружках, секциях, дополнительном образовании, начиная с детского сада. Приводим примерный план такой письменной работы:

1. Моё «дополнительное образование» в дошкольном возрасте.

2. Моё «дополнительное образование» на разных ступенях школьного обучения.

3. Платные образовательные услуги, репетиторство в моем образовании.

4. Участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях.

5. Обучение в кадетских классах, специализированных школах.

6. Моё предпрофессиональное образование.

7. Занятия в учебном комбинате в старших классах школы.

8. Занятия в агроклассе в Белгородском ГАУ.

9. Получение рабочих профессий в Белгородском ГАУ.

10. Моё дополнительное образование по личным интересам.

11. Досуговые занятия в вузе: спорт, творческие коллективы, студии, научные кружки, др.

12. Участие в школьных, внешкольных, студенческих объединениях, школах лидерского движения, волонтерском движении, стройотрядах и др.

13. Мои достижения в дополнительном образовании.

14. Роль семьи, педагогов в моём дополнительном образовании [9, 10].

Подготовленные студентами сочинения озвучиваются и обсуждаются в аудитории. Для преподавателя и студентов академической группы – это и момент откровения, и момент открытия студента – его жизненного опыта, интересов, достижений. Как преподаватель, очень ценю это занятие – ты видишь другую сторону жизни студента. Если это студенты заочной формы обучения, то это вообще своеобразное «открытие студента», его профессиональной занятости, смены профессий, мобильности и его поиска «себя». Самое длинное сочинение написала в 2021 году студентка Юлия, оно заняло 15 листов формата А4 вместе с фотографиями имеющихся сертификатов, удостоверений, фотоматериалом. В этом году она работает как фотограф, журналист с командой ночной хоккейной лиги города Твери. Настоящим открытием этого года стало сочинение Александра, который работает машинистом в Белгородском отделении Юго-Восточной железной дороги, прошел профессиональную подготовку как машинист разных типов поездов и является одним из немногих машинистов в России, который имеет документ на право водить ретропоезда – старые паровозы, которые имеют старую топку, и 2 машиниста по очереди работают дополнительно как кочегары (традиционные – уголь и

дрова). Периодически Александра приглашают регионы России поработать в таких уникальных экскурсионных поездах, он с гордостью показывал нам фото в своей особой профессиональной форме машиниста такого паровоза.

Из студенческих сочинений сложилась уже большая папка с творческими откровениями обучающихся. Как педагог, не оцениваю эти работы с точки зрения школьной отметки – за раскрытие темы и за грамотность. Некоторые студенты пасуют: - Я уже забыл/а, как это делается, как писать сочинение... Но проходит несколько дней, и работы (разные по качеству) всё-таки появляются. Каждому студенту говорим «спасибо» за их откровения. Как педагог, автор статьи тоже писала такое сочинение, оно достаточно объёмное, учитывая солидный профессиональный стаж. Писала его по студенческому плану, по возрастным этапам, с небольшим анализом важности каждого жизненного периода в приобретении новых компетенций как профессиональных, так и социальных.

В обучении взрослых, особенно в дополнительном профессиональном образовании, такой андрагогический принцип, как учёт жизненного и профессионального опыта очень важен. Второй важный принцип в реализации курса ООС ДПО – это эмоциональный фактор. На положительных эмоциях проходят практические занятия в форме мастер-классов с педагогами дополнительного образования детей, экскурсии в организации дополнительного образования. На сайте Белгородского ГАУ в новостной ленте отражаются все нетрадиционные для аграрного вуза занятия, проведенные со студентами по ООС ДПО [1].

Несомненно, нужно обязательно остановиться на дополнительной профессиональной подготовке студентов аграрного вуза в области рабочих профессий. На каждом факультете и кафедре Белгородского ГАУ разработаны преподавателями программы рабочих профессий, назначены ответственные лица, которые проводят набор студентов в конкретные группы, ведут консультационную работу с родителями и студентами, координируют сопряженное расписание занятий. Получение рабочих профессий в аграрном вузе является обязательным. УНИЦ «Технопарк» Белгородского ГАУ предлагает студентам вуза и населению области достаточно большой спектр рабочих профессий. Для студентов нашего вуза оплата ограничивается суммой примерно в 2 тыс. рублей. Студенты по направлению подготовки бакалавров 44.03.04 «Профессиональное

обучение (по отраслям)» получают обязательное обучение по программе «Правовое регулирование в предпринимательской деятельности». В период удаленного обучения в 2020-2021 гг. многие студенты вуза воспользовались возможностью удовлетворить свои личные интересы в дополнительном образовании и прошли разнообразные курсы в онлайн-формате, предлагаемые сторонними организациями не только города Белгорода, но и других городов России.

В завершении укажем, что представленные выше материалы об опыте реализации учебного курса отражены в учебно-методическом обеспечении учебной дисциплины ООС ДПО в электронной среде вуза. Этот комплекс составили учебные пособия, методические рекомендации и рабочая тетрадь по дисциплине для самостоятельной работы студентов в условиях удалённого обучения [6-10]:

Хочется несколько подробнее охарактеризовать учебно-методическое пособие «Внеурочная деятельность и дополнительное образование в современной школе (региональный аспект)». Оно подготовлено для студентов двух вузов Белгородчины – Белгородского аграрного университета и для студентов Педагогического института Белгородского национального исследовательского университета. Учебное издание включает достаточно объёмный модуль «Региональный опыт комплексного применения средств внеурочного и дополнительного образования в воспитании и развитии обучающихся по интегрированному курсу «Белгородоведение» [5]. Региональный материал используется как обогащающая учебный процесс структурная составляющая, активно способствующая социокультурному развитию обучающихся. Все разработанные для преподавания этого курса материалы курируются БелИРО и размещаются на областном портале «Сетевой класс Белогорья»[4].

В заключении подчеркнём, что системное использование разнообразных видов самостоятельной работы, применение комплекса учебно-методических материалов по учебной дисциплине ООС ДПО позволяет решить следующие конкретные учебные, образовательные задачи: качественное усвоение лекционного материала; формирование практических навыков по предмету; расширение профессионального кругозора; развитие творческого отношения к предмету и формирование интереса к педагогическим проблемам; совершенствование профессионального взаимодействия студентов в парной и

групповой работе; подготовка к электронному итоговому тестированию и курсовому экзамену.

Апробированный в течение нескольких лет учебно-методический комплекс по «Основам организации системы дополнительного профессионального образования» позволяет усилить психолого-педагогическую подготовку будущих преподавателей СПО в нашем вузе, более качественно подготовить бакалавров для осуществления учебно-методической работы с обучающимися в СПО в рамках как основного, так и дополнительного образования с учётом реалий Белгородской области.

Литература:

1. Белгородский государственный аграрный университет имени В.Я. Горина, официальный сайт: <http://www.bsaa.edu.ru>
2. Белгородский государственный национальный исследовательский университет, официальный сайт: <http://www.bsu.edu.ru>
3. Белгородский детский эколого-биологический центр, официальный сайт.
4. Белгородский институт развития образования, официальный сайт: <http://belclass.net>
5. Дорофеев А. Ф. Социокультурное воспитание студенческой молодёжи Белгородской области средствами музейной педагогики. Монография / А.Ф. Дорофеев, Н.Н. Никулина, Т.М. Стручаева, И.В. Гордиенко, Н.И. Любимова.- Белгород – п. Майский: Изд-во Белгородского ГАУ, 2019. – 245 с.
6. Иващенко Е.В., Стручаева Т.М. Внеурочная деятельность и дополнительное образование в современной школе (региональный аспект): Учебно-методическое пособие. – Белгород: Издательство ООО «ИПЦ «ПОЛИТЕРРА», 2021. – 162 с.
7. Никулина Н.Н. Духовно-нравственные ценности современного образования. Монография / Н.Н. Никулина, Е.В. Крикун, И.А. Белозёрова и др. – Белгород: КОНСТАНТА, 2016. – 308 с.
8. Стручаева Т.М. Основы организации системы дополнительного образования. Учебное пособие для студентов по направлению подготовки 44.03.04 «Профессиональное обучение (по отраслям)». – п. Майский: Изд-во Белгородского ГАУ имени В.Я. Горина, 2018. – 185 с.
9. Стручаева Т.М. Основы организации системы дополнительного образования. Методические рекомендации для самостоятельной работы студентов по направлению подготовки 44.03.04

«Профессиональное обучение (по отраслям)». – п. Майский: Изд-во Белгородского ГАУ имени В.Я. Горина, 2019. - 63 с.

10. Стручаева Т.М. Основы организации системы дополнительного образования. Рабочая тетрадь для самостоятельной работы студентов по направлению подготовки 44.03.04 «Профессиональное обучение (по отраслям)». – п. Майский, Белгородский ГАУ имени В.Я. Горина, 2021. (электронный вариант).

11. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» № 273 – ФЗ от 29.12.2012.- Ростов н/Д: Легион

УДК:693.78

Сырых А.А., Ванькова Т.Е.

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

ПРОБЛЕМЫ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ СТРОИТЕЛЬНОЙ ОТРАСЛИ

Главная задача системы высшего образования-подготовка специалистов, способных реализовать полученные в высших учебных заведениях знания в профессиональной деятельности. Однако на практике получается, что выпускники сталкиваются с проблемой трудоустройства. Такая тенденция заметна несмотря на то, что государство старается увеличивать количество бюджетных мест каждый год, потому что отсутствует система трудоустройства, которая бы позволяла молодым специалистам реализовать свои навыки и знания, а также с успехом освоить требования работодателя. Поэтому актуальными задачами социологического исследования являются изучение методов поиска работы, используемые выпускниками, а также изучение способов реализации требований нынешнего производства. [1]

Строительная отрасль является основной в Российской экономике. Объем строительства дорожной инфраструктуры в 2020 году вырос на 14% по сравнению с 2019, несмотря на пандемию, а это значит, что отрасль требует достаточно значительного увеличения строительных кадров. Однако в 2021 дефицит рабочей силы на строительстве в России достиг 40-50%. Поэтому нехватка рабочей силы — серьезная проблема, которая коснулась всех застройщиков, сказал «Известиям» президент ГК «Основа»,

председатель комиссии по вопросам индустрии строительных материалов и технологий общественного совета при Минстрое Александр Ручьев. [2]

На данный момент по статистике аналитиков строительному комплексу страны не хватает 3 млн квалифицированных кадров (инженерно-технического и рабочего персонала). Государство собирается восполнить нехватку кадров за счет привлечения мигрантов и благодаря подготовке молодых специалистов. «Приоритетными для государства направлениями подготовки в 2022/2023 году станут инженерно-технические (251 033 мест), педагогические (75 788 мест), медицинские (53 450 мест) и сельскохозяйственные (41 095 мест) специальности. Эти специальности пользуются наибольшим спросом в регионах, поэтому мы даем по ним больше всего бюджетных мест», — сообщил Министр науки и высшего образования РФ Валерий Фальков. Но в 2010/2011 году было 390 113 бюджетных мест по инженерно-техническому направлению. [3,4] Это говорит о том, что динамика развития образования в России отрицательная, это подтверждается сокращением большинства видов образовательных организаций. Таким образом, сильная нехватка квалифицированных рабочих кадров не может быть восполнена за счет молодых специалистов, даже несмотря на то, что количество бюджетных мест увеличивается и процент увеличения составляет 9% по сравнению с 2020 годом.

На данный момент наблюдается снижение интереса к естественным и техническим направлениям у абитуриентов. Это обусловлено низким уровнем подготовки их по профильным для технических специальностей предметам в школе. Допустим, для поступления на множество инженерных направлений выпускнику школы нужно сдать Единый государственный экзамен по физике или информатике (с 2021 года) не менее чем на 70 баллов. В то время как средний балл по результатам анализа Рособнадзора составляет 55,1 баллов. Из 128 тысяч участников ЕГЭ высокбалльников 12,5 тысяч [5]. Подводя промежуточный итог, можем отметить, что одна из проблем обеспечения кадров отраслей промышленности высококвалифицированными инженерами спрятана в некачественном школьном образовании по базовым дисциплинам. Также важно понимать, что востребованность выпускников с инженерным образованием определяется их последующим трудоустройством, с чем тоже есть проблемы. [6]

Если же абитуриент выбирает техническое направление специальности в качестве будущего ориентира, то его ждут новые трудности, ведь качество и уровень подготовки нынешних выпускников высших учебных заведений и учреждений среднего профессионального образования не соответствуют сегодняшним требованиям строительной области, объемы, выпускаемые на производстве, не соответствуют потребностям строительного бизнеса. Давайте разберемся с чем это связано.

Адаптировать инженера-бакалавра достаточно сложно из-за того, что система государственного распределения, курирования и льгот молодым специалистам нарушена. Рынок труда не позволяет молодым специалистам найти работу по образованию, вследствие этого и возникают первые трудности.

Второй проблемой является нерешительность выпускника, так как научные исследования показывают, что лишь 10-12% выпускников ВУЗов и ПТУ хотят работать по специальности и видят в этом смысл жизни. Остальные не реализуют себя в качестве строителя из-за страха и неуверенности в своих знаниях. Данную проблему решить непросто, так как нужно объединить усилия строительного бизнеса, законодательства и образования, что достаточно сложно.

Третьей проблемой является оторванность студентов от практики. Несомненно, теоретическая подготовка студентов в России удовлетворительная, однако многие из них не представляют, что им придется делать на работе, поэтому строительные организации не торопятся брать к себе молодых специалистов. Помимо этого, во многих организациях формально проводятся производственные практики, но отсутствуют стажировки. Это связано с тем, что производственные компании сами не проявляют интерес в молодых специалистах, так как это влечет за собой дополнительную ответственность как за студента, так и за оборудование и других рабочих. Соответственно практика у студентов проходит в стенах родного образовательного учреждения, что отдаляет их от реального производственного процесса. Если же выпускнику везет и его берут на работу, то ему приходится около трех-четырёх лет приспосабливаться к новому рабочему месту и производству, на что готовы пойти далеко не все работодатели. [3]

Многие студенты, начиная с 2-3 курса, начинают подрабатывать и чаще всего не по своему профилю получаемого образования, что отрицательно сказывается на качестве их образования. Из-за

работы они пропускают занятия, не получают достаточных знаний и навыков, теряют мотивацию к учебе и желают получить лишь документ об окончании высшего учебного заведения. Кроме того, на практике показывается, что только 30-40% выпускников технических заведений по профилю строительства приходят работать в данную сферу, остальные растворяются в других сферах.

Это связано с тем, что молодые инженеры хотят всего и сразу и для выбора места работы для них есть один критерий- уровень заработной платы. Но при этом у них опыта, желания учиться дальше, следовательно, они быстро теряют интерес в строительной сфере и ищут другие пути реализации своих амбиций.

Какие же требования предъявляют работодатели к молодым специалистам? На основе проведенных анализов по исследованию требований работодателей выделяют следующие компетенции: приверженность к работе, умение работать в коллективе, склонность к обучению, способность брать на себя ответственность, умение работать в условиях многозадачности и с большим объемом информации, также адекватность личности и т.д. [7] Однако отсутствуют точные представления работодателя о компетенциях работника на вакантные места, нет определенной структурной модели, по которой бы выпускник смог найти своего работодателя. Получается, что возникает парадоксальная ситуация, в которой молодой человек учится 4-6 лет, в том случае если учился на магистратуре, а полученных теоретических знаний не хватает для того, чтобы приступить к профессиональным заданиям. Таким образом, современные студенты не справляются с обязанностями мастера, проектировщика и инженера.

Одним из самых эффективных способов решения данной проблемы является налаживание связи между производственными организациями и учебных заведений. Необходимо увеличить число профессорско-преподавательского состава, которые способны совмещать обучение студентов с работой на предприятиях. Достаточно будет предоставлять льготы организациям, способным оказать такую услугу ВУЗам, тогда у студентов появятся реальные представления о своей дальнейшей профессии и работе. [7] Возможно, это повысит уровень заинтересованности студентов, и их желание поможет поднять экономический уровень страны за счет ликвидации нехватки квалифицированных специалистов.

Совершенствование форм обучения даст возможность молодым людям улучшать качество своих знаний и умений. Например, дистанционное обучение, которое использует большой ряд

различных инструментов таких как Интернет, интерактивные программы, способно расширить возможности в получении знаний. Человек в любой точке мира в удобное для него время может получать новые знания и повышать свою квалификацию. Такая форма обучения подойдет как и молодым специалистам, так и уже опытным работникам с загруженным рабочим планом.

Таким образом, необходимо внести новшества в систему школьного и высшего образования для того, чтобы выявлять тех, кто способен- заниматься проектированием, конструированием, и помогать им развивать свои данные. Нужно повышать рейтинг и престижность технических профессий за счет повышения заработной платы и социальной защищенности.

Литература:

1. Меренков А. В., Артем О. Я. Проблемы трудоустройства и адаптации молодых инженеров к требованиям работодателей[Электронный ресурс]- Режим доступа: https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/61381/1/978-5-7741-0327-0_047.pdf
2. Мария Перевощикова, Рабочее бремя: дефицит строителей в России достиг 50%/ Известия.-2021.
3. Арефьев М.А. Инженерно-техническое образование в России в цифрах/Наука об образовании.-2012. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/inzhenerno-tehnicheskoe-obrazovanie-v-rossii-v-tsifrah/viewer>
4. Минобрнауки России объявило результаты распределения бюджетных мест на 2022/2023 год. [Электронный ресурс] Режим доступа:https://www.minobrnauki.gov.ru/press-center/news/?ELEMENT_ID=33254
5. Рособрнадзор сообщил, что в 2021 году ЕГЭ по математике и физике сдали лучше, чем в 2020-м/ Общество. Тасс-2021. [Электронный ресурс]. Режим доступа:<https://tass.ru/obschestvo/11716159>
6. СПРОС И ПРЕДЛОЖЕНИЕ НА РЫНКЕ ТРУДА И РЫНКЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ В РЕГИОНАХ РОССИИ/Сборник докладов по материалам Десятой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции (30–31 октября 2013 г.)- С. 225-227
7. Коноплянский Д. А. Требования рынка труда к подготовке конкурентоспособных выпускников вуза [Электронный ресурс]-2017. Режим

доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/trebovaniya-rabotodateley-k-vypusknikam-vuzov-kompetentnostnyu-podhod/viewer>

Томаровщенко О.Н.

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

ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТУДЕНТОВ НАПРАВЛЕНИЯ ПОДГОТОВКИ «ТЕХНОСФЕРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ»

Формирование системы рынка труда с мониторингом и оптимизацией уровня занятости населения является важным направлением развития экономической политики государства. В связи с этим интеграция студентов и начинающих специалистов в профессиональную среду посредством профессионально направленного образовательного процесса является обязательным элементом успешного трудоустройства выпускников ВУЗов. Повышение конкурентоспособности на рынке труда обуславливает ужесточение требований к уровню квалификации и количеству компетенций соискателя [1,2].

Мотивирование студентов к осуществлению научно-исследовательской деятельности является важным аспектом профессиональной подготовки. Выделяют следующие основные формы НИРС: учебно-исследовательская работа студентов; НИРС, дополняющая учебный процесс, рис. 1 [3,4].

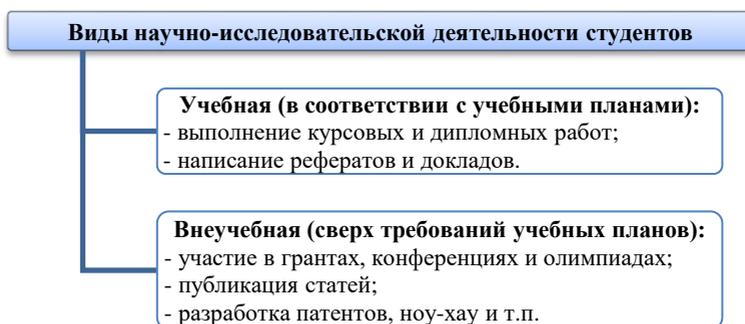


Рис. 1. Классификация видов НИРС студентов

В процессе осуществления научно-исследовательской деятельности происходит ознакомление студентов с современными научно-техническими достижениями в профессиональной области согласно соответствующему направлению подготовки. Для повышения заинтересованности студентов, обучающихся по направлению «Техносферная безопасность», к НИРС используются различные формы организации научно-исследовательской деятельности: студенческие научные общества, научные батлы; производственные практики, реализуемые на базе лабораторий потенциальных работодателей и пр.

Инструменты контроля качества и результативности НИРС представлены на диаграмме Исикавы (рис. 2) [5].



Рис. 2. Диаграмма Исикавы для анализа факторов, влияющих на показатели результативности НИРС

Актуальность научно-исследовательских направлений студенческих работ в области обеспечения техносферной безопасности (образовательная программа «Безопасность технологических процессов и производств») определяется необходимостью обеспечения безопасных условий труда на рабочих местах. К выпускникам предъявляются требования по владению методологическими основами проведения измерений и исследований объектов аналитического контроля (например, уровень вредных производственных факторов), а также по умению их применения в условиях производства (разработка мероприятий по снижению травматизма и профессионального риска).

Среди основных научных направлений в сфере охраны труда выделяются тематики, отражающие аспекты обеспечения комплексной безопасности предприятий и организаций: вопросы

оценку и анализа условий труда, разработку материалов/способов/мероприятий по снижению профессиональных рисков, уровня профессиональной заболеваемости и производственного травматизма [6-8], рис. 3.

1. Прогнозирование параметров состояния производственной среды, опасных ситуаций и опасных зон.
2. Изучение физических, физико-химических, биологических и социально-экономических процессов, определяющих условия труда, установление взаимосвязей с вредными и опасными факторами производственной среды.
3. Разработка методов контроля, оценки и нормирования опасных и вредных факторов производства, способов и средств защиты от них.
4. Разработка систем и методов мониторинга – опасных и вредных производственных факторов, автоматизированных систем сигнализации об опасностях.
5. Разработка научно обоснованных методов учета, анализа, прогноза и социально-экономических последствий аварийности, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.
6. Научное обоснование, конструирование, установление области рационального применения и оптимизация параметров способов, систем и средств коллективной и индивидуальной защиты работников от воздействия вредных и опасных факторов.
7. Разработка теории, правил и норм научной организации безопасности труда, учета, контроля и профилактики вредностей и опасностей.
8. Изучение эффективности реализации СУОТ на предприятиях и по отраслям, разработка информационных систем для сбора оперативной информации по аварийности, травматизму и профзаболеваемости.
9. Исследование человеческого фактора в системе «человек – техническая система – производственная среда» с целью повышения безопасности труда.
10. Разработка методов для определения профессиональной пригодности работников, занятых на опасных, вредных работах и на работах, требующих повышенного внимания, быстрой реакции и высокой ответственности.
11. Разработка способов/методов/материалов/систем для защиты человека от вредных и опасных производственных факторов

Рис. 3. Направления научно-исследовательских работ в области охраны труда

Целью НИР в области охраны труда является заблаговременное и оперативное прогнозирование негативного

воздействия на стадии разработки объектов экономики, а также в процессе всего жизненного цикла. Сегодня вредное влияние техносферы расширилось до пределов, когда объектами защиты стали человек, жилище, городское пространство и промышленная зона.

Результаты научно-исследовательской деятельности студентов могут быть опубликованы в различных рецензируемых периодических изданиях. В табл. 1 представлен перечень журналов ВАК, в которых публикуют статьи 05.26.01 – Охрана труда (по отраслям) (технические науки). Практические вопросы охраны труда разбираются в источниках, указанных в табл. 1.

Таблица 1

**Перечень журналов ВАК, в которых публикуют статьи
05.26.01 – Охрана труда (по отраслям) (технические науки)**

№	Название журнала	Ссылка на официальный сайт журнала
1	XXI век: итоги прошлого и проблемы настоящего плюс	https://vek21.penzgtu.ru/
2	Безопасность в техносфере	http://magbvt.ru/
3	Безопасность жизнедеятельности	http://novtex.ru/bjd/
4	Безопасность труда в промышленности	https://www.btpnadzor.ru/ /
5	Вестник аграрной науки Дона	http://vd.achgaa.ru/
6	Вестник Научного центра по безопасности работ в угольной промышленности	https://ind-saf.ru/
7	Вестник НЦБЖД	https://vestniknbgd.ru/ru/ /
8	Вестник Уральского государственного университета путей сообщения	http://www.usurt.ru/vestnik/

9	Известия Тульского государственного университета. Серия «Науки о Земле»	https://tidings.tsu.tula.ru/tidings/
10	Инженерно-строительный вестник Прикаспия	https://xn--80aaildk.xn--p1ai/journal/isvp/
11	Наука и техника транспорта	http://ntt.rgotups.ru/
12	Пожары и чрезвычайные ситуации: предотвращение, ликвидация	https://academygps.ru/nauka-5/nauchnyezhurnaly-i-publikatsii-52/nauchnyy-zhurnal-pozhary-i-chs-221/
13	Безопасность техногенных и природных систем	https://bps-journal.ru/
14	Вестник Научного центра ВостНИИ по промышленной и экологической безопасности	http://vestnik.ncvostnii.ru/
15	Защита окружающей среды в нефтегазовом комплексе	http://www.vniioeng.ru/inform/green/
16	Национальный психологический журнал / National psychological journal	http://npsyj.ru/

Среди периодических изданий практической направленности в области охраны труда являются: «Справочник специалиста по охране труда» (ООО «Акцион-диджитал»), «Безопасность и охрана труда» (НОЧУ ДПО «БИОТА-ПЛЮС»), «Культура безопасности труда» (ООО «Скат»), «Промышленная и экологическая безопасность, охрана труда» (ООО ИД «Промбезопасность»), «Охрана труда и социальное страхование» и «Библиотека инженера по охране труда» (Агентство «Урал-Пресс»), «Охрана труда и безопасность на предприятии» (АО «Кодекс»).

Кроме того, в качестве стимулирования НИРС применяется финансирование студентов за успешные результаты в научно-исследовательской работе [8,9]. Финансирование осуществляется в

форме выплат стипендий различного уровня (стипендия Президента РФ, стипендия Правительства РФ, именные стипендии (губернаторские, правительственные (имени известных деятелей в своих сферах), региональные именные, от организаций, от ВУЗа и пр.)).

Таким образом, участие студентов в научно-исследовательской деятельности ВУЗа становится неотъемлемой частью их дальнейшего успешного трудоустройства. Достижения в области НИРС, а также приобретенные научные компетенции включаются в резюме соискателя, что повышает их конкурентоспособность.

Литература:

1. Рыбанов А.А. О подходах к привлечению студентов к научно-исследовательской деятельности // Взаимодействие предприятий и вузов – наука, кадры, новые технологии. Сборник докладов XV межрегиональной научно-практической конференции. 2019. С. 100-103.

2. Кузнецов А.В., Горячева В.Р. Активизация научно-исследовательской деятельности студентов как основа формирования кадрового потенциала университета // Инновации и инвестиции. 2017. № 7. С. 52-61.

3. Кардашова И.Б. Актуальные аспекты научно-исследовательской деятельности студентов, обучающихся по программе магистратуры // Вестник Университета прокуратуры Российской Федерации. 2019. № 4 (72). С. 97-102.

4. Нугуманова Л.Ф., Широкова С.Ю. Подготовка студентов к научно-исследовательской деятельности: контекстный подход // Современные наукоемкие технологии. 2019. № 11-2. С. 353-358.

5. Печерская Е.А., Савеленок Е.А., Артамонов Д.В. Вовлечение студентов в научно-исследовательскую работу в университете: механизм и оценка эффективности // Инновации. 2017. № 8 (226). С. 96-104.

6. Лопанов А.Н., Прушковский И.В., Томаровщенко С.С. Методологические основы формирования многоуровневой системы профессионально-ориентированной подготовки кадров в сфере безопасности нанотехнологий // Молодежь и научно-технический прогресс. Сборник докладов XI международной научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых. В 4-х томах. Составители В.Н. Рошупкина, В.М. Уваров. 2018. С. 265-268.

7. Катин В.Д., Журавлев А.А. К вопросу повышения качества обучения студентов бакалавриата направления подготовки техносферная безопасность // Современные технологии в российской и зарубежных системах образования. Сборник статей X Международной научно-практической конференции. Пенза, 2021. С. 86-89.

8. Лустгартен Т.Ю. Формирование специалиста по техносферной безопасности // Вестник Костромского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика. 2017. Т. 23. № 4. С. 120-124.

9. Семейкин А.Ю. Использование методов экологического мониторинга окружающей среды при подготовке бакалавров по направлению «Техносферная безопасность» // Молодежь и научно-технический прогресс. IX международная научно-практическая конференция студентов, аспирантов и молодых ученых: в 4 томах. 2016. С. 298-302.

Фалько А.И.

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

ИННОВАЦИОННЫЙ ПОДХОД В ОБУЧЕНИИ В КОНТЕКСТЕ ПРИМЕНЕНИЯ ЦИФРОВЫХ ИНСТРУМЕНТОВ КАК СТРАТЕГИЧЕСКОГО ИМПЕРАТИВА СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКИ

На тенденции развития современной экономики всё в большей степени оказывает влияние её цифровая составляющая, которая ведёт к изменениям роли не только отдельных видов экономической деятельности, но и социальной сферы, общественной и частной жизни, а также к изменениям роли сферы образования.

В свою очередь, развитие цифровых технологий в сфере образования диктуется актуальностью и поддерживается как на государственном уровне, так и на уровне широкой общественности. Это свидетельствует о том, что основные изменения в образовании связаны с цифровизацией образования, в процессе которой фундаментально меняются сама структура обучения и организация образовательного процесса. Методически цифровизация системы образования опирается на новые образовательные стандарты, используя новый компетентностный подход.

Ранее было проведено исследование в контексте применения цифровых технологий в высшей школе как ключевого фактора развития инновационной экономики и констатировано, что каждый университет, независимо от выбранной стратегии, должен пройти цифровую трансформацию. Такая трансформация заключается не столько, как во внедрении ИТ-решений, сколько в целом является существенным культурным и организационным изменением в университете, следовательно, переход к цифровому университету предполагает внедрение более гибких и бесшовных процессов, изменение корпоративной культуры и оптимизацию существующих процессов [1].

Отметим, что основная суть цифровой трансформации в том, чтобы эффективно и гибко применять новейшие технологии для перехода к персонализированному и ориентированному на результат образовательному процессу. В контексте использования специальных программных средств в образовательных организациях высшего образования по состоянию на конец года, рассматриваемых отчётных периодов (2019-2020 гг.), можно заключить, что основной массив из общего числа организаций приходится на высшее образование с применением таких программных средств, как: электронные библиотечные системы (97,8%); электронные справочно-правовые системы (95,9%); электронные версии учебных пособий по отдельным предметам и темам (95,8%); электронные версии справочников, энциклопедий, словарей и т.п. (94,4%); обучающие компьютерные программы по отдельным предметам или темам, пакеты программ по специальностям (92,3%) и т.д., т.е. на отчётный период тенденция внедрения и использования цифровых решений в вопросах образования на несколько процентных пунктов незначительна, но выше по сравнению с тем же 2019 г. Это говорит о том, что процесс цифровизации ускоренными темпами внедряется в образовательную деятельность, делая её более адаптированной для целевой аудитории и университета в целом, что, в свою очередь, однозначно приведёт к повышению конкурентоспособности вуза на рынке образования, созданию дополнительной ценности и привлечению студентов [2].

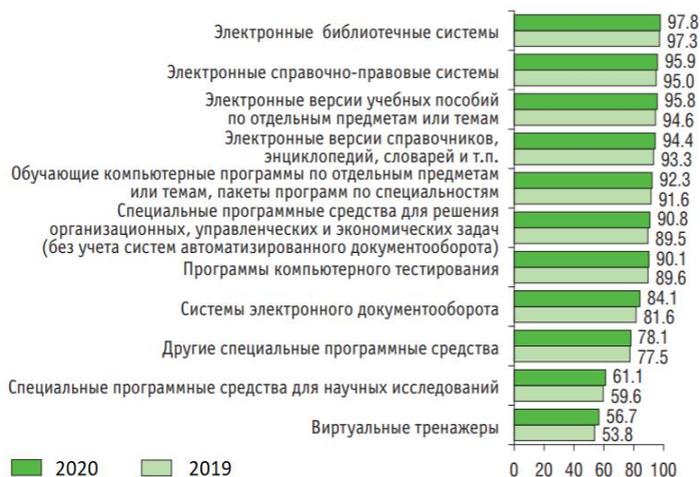


Рис. 1. Использование специальных программных средств в образовательных организациях высшего образования (на конец года; в процентах от общего числа организаций), 2019-2020 гг. [2]

Кроме того, срочность в необходимости перехода объясняется несколькими факторами, наиболее значимыми из которых является поколение «digital natives» и, образовавшиеся на стыке цифровой волны, так называемые «digital immigrants».

В 2001 году Марк Пренски (Marc Prensky) учитель, писатель и футуролог по совместительству, опубликовал статью под названием «Digital Natives, Digital Immigrants» [3], в которой разделил всех пользователей новых технологий на две группы людей - «digital natives»(цифровые аборигены)и «digital immigrants» (цифровые иммигранты).

Первая группа - «digital natives» или цифровые аборигены - это люди, которые родились после 1980 года и которые чувствуют себя комфортно в эре цифровых технологий, т.к. пользуются ими с раннего детства. В настоящее время практически все студенты относятся к поколению «digital natives», т.е. они демонстрируют намного большую склонность к применению новых технологий в своей повседневной жизни. Особенно дело касается ИТ и интернет-технологий, а также их применения не только в профессиональной сфере, но и для социализации и коммуникации.

Вторая группа - «digital immigrants» или цифровые иммигранты – это люди старших поколений, которые начали пользоваться цифровыми технологиями уже в зрелом возрасте, и, соответственно, не владеют ими так ловко, как цифровые аборигены.

По мнению М. Пренски для цифровых аборигенов язык технологий является родным языком, в то время как для людей старших поколений взаимодействие с современными технологиями больше похоже на изучение иностранного языка. Согласно этой модели, получается, что учителя и ученики – это люди из разных эпох, которые разговаривают на разных языках. Причем учителя считают, что их учащиеся точно такие же, как они, и должны обучаться сходным образом, что совершенно не соответствует истине.

Данная теория достаточно противоречива, и её нельзя назвать общепринятой, но, в целом, у цифровых аборигенов выделяют некоторые ключевые особенности, такие как склонность к многозадачности, ожидание быстрых результатов и незамедлительного вознаграждения и более толерантное отношение к особенностям и отличиям разных людей. На занятиях же представители этой группы часто бывают склонны к невнимательности и чрезмерному использованию различных электронных девайсов. Поэтому применение определённых методов и приёмов на занятиях, которые описаны ниже, помогут сделать обучение «digital natives» более продуктивным и интересным.

Во-первых, поменять формат лекций. Однако, не нужно полностью отказываться от лекций, т.к. это действительно необходимый и эффективный метод подачи информации. Но сама по себе лекция, скорее всего, будет интересна не всем студентам. Поэтому, например, стоит попробовать сделать лекцию интерактивной, что подразумевает собой общение со студентами в формате «вопрос-ответ», наглядные или живые примеры относительно предмета дискуссии, а также использование программ вроде PowerPoint для визуальной поддержки. Кроме того, в конце занятия целесообразно будет раздать студентам план лекций и предложить заполнить пункты информацией, которую они услышали и запомнили в процессе. Также следует постараться максимально сократить лекцию, свести её только к действительно необходимой информации, а затем перейти к следующему виду деятельности.

Во-вторых, как было уже упомянуто выше, использовать визуальные инструменты. Иллюстративные материалы помогут оживить лекцию, т.к. студентов больше заинтересует презентация, если будут задействованы несколько каналов восприятия. Также, если перед занятием немного провести мониторинг канала YouTube, можно найти полезные и интересные видео практически на любую тему. Так, например, если презентация посвящена заброшенным городским районам и загрязнению, фотографии гигантской свалки или репортаж с места событий помогут сделать дискуссию более оживленной. Репродукции известных картин могут стать отличным введением в какую-либо тему и такие виды деятельности, как обсуждение и письмо. И наконец, если дать студентам задание самим найти и принести на занятие визуальные материалы, с помощью которых можно раскрыть предмет исследования, – это действия тоже помогут повысить их вовлеченность в образовательный процесс.

В-третьих, поощрять групповую работу. После короткой лекции на определенную тему (например, глобальное потепление), необходимо разбить студентов на группы и предложить обсудить её и выявить причины и возможные решения. Каждому члену группы можно назначить определенную роль, например, исследователя, чтобы он проанализировал текст, или писателя, чтобы он делал заметки. Также нужно выбрать лидера, который будет следить за тем, чтобы все придерживались ролей и активно работали над заданием. Полезно будет менять структуру группы на протяжении занятия и чередовать работу в малых группах и в парах.

В-четвёртых, использовать метод «открытия нового знания». Альтернативой формату лекций является так называемое «открытие нового знания». Вместо того, чтобы рассказывать студентам новую информацию, следует позволить им самим открыть её. Например, если студенты только что прочитали короткий текст, необходимо попросить их поработать в группах и определить основную идею текста или предложите им дилемму и попросить найти оптимальное решение. Или перед тем, как приступить к новому тексту, раздать студентам списки слов, относящиеся к нему, и предложить определить, что эти слова имеют общего и распределить их по группам.

В-пятых, использовать больше технологий таких, как видео, игры, блоги. Так как для представителей этого поколения цифровые технологии являются привычной и неотъемлемой частью

жизни, то необходимо извлечь из этого максимум пользы. Те же видео с Youtube можно использовать как источник информации, иллюстративные материалы и основу для заданий. Если студенты читают какой-либо текст или книгу, можно создать коллективный блог и предложить студентам выполнять задания по тексту в формате блога. Если студенты постоянно переписываются друг с другом, дать им задание попробовать переписываться на английском и, например, чередовать формальный и разговорный стили. Также можно сделать лекцию в формате подкаста, использовать игры и приложения на занятиях и социальные сети для групповых проектов [5].

На основании вышеизложенного, можно заключить, что использование новых информационно-коммуникационных технологий – начальное условие для дальнейшего развития цифровой педагогики, критерием оценки которой будет его полезность для обучающихся. В связи с этим, внедрённое новшество, обеспечивающее качественный рост эффективности процессов в содержании и построении учебных курсов, организационные и структурные изменения в университетах – всё это непосредственно принесёт действительную пользу студентам [6, 7].

Кроме того, применительно к России эксперты Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» (НИУ ВШЭ) выделили семь основных задач цифровизации обучения, которые государство и общество должны решить на пути к этой цели. Все они должны решаться одновременно и скоординированно:

1. Развитие материальной инфраструктуры. Сюда входит строительство дата-центров, появление новых каналов связи и устройств для использования цифровых учебно-методологических материалов.

2. Внедрение цифровых программ. Другими словами, создание, тестирование и применение учебно-методических материалов с использованием технологий машинного обучения, искусственного интеллекта и так далее.

3. Развитие онлайн-обучения. Постепенный отказ от бумажных носителей информации.

4. Разработка новых систем управления обучением (СУО). В дистанционном образовании СУО называются программы по администрированию и контролю учебных курсов. Такие

приложения обеспечивают равный и свободный доступ учеников к знаниям, а также гибкость обучения.

5. Развитие системы универсальной идентификации учащегося.

6. Создание моделей учебного заведения. Чтобы понять, куда должно двигаться школьное и университетское образование в плане технологий, нужны примеры того, как это должно работать в идеале: с использованием новых СУО, инструментов и устройств Индустрии 4.0 и так далее.

7. Повышение навыков преподавателей в сфере цифровых технологий [8].

Таким образом, в целом, подводя итогу, отметим следующее: инновации в цифровом обучении представляют собой не столько технические инновации, сколько изменения в содержании и организации образовательного контента, в структуре и в организационных принципах вуза. Кроме этого, образовательные учреждения должны быть обеспокоены как продвижением технологических новшеств, к примеру, созданием своих электронных образовательных ресурсов, так и развитием своих образовательных программ за счёт уже существующей инфраструктуры. Поэтому технологическая модификация усиливает процесс дифференциации и специализации в высшем образовании, что, в свою очередь, влияет на тенденции развития современной экономики.

Литература:

1. Фалько А.И. Применение цифровых технологий в высшей школе как ключевой фактор инновационного развития экономики // Материалы XII Международной научно-практической конференции «Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях». 2020. Часть 3. С. 66-80.

2. Образование в цифрах: 2021: краткий статистический сборник / Л.М. Гохберг, О.К. Озерова, Е.В. Саутина и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: НИУ ВШЭ, 2021. – 132 с.

3. Marc Prensky, Digital Natives, Digital Immigrants. From On the Horizon (MCB University Press, Vol. 9 No. 5, October 2001).

4. Кто такие digital natives и правда ли им нужен другой подход в обучении? [Электронный ресурс]. URL:

<https://www.academy.englishdom.com/single-post/digital-natives> (дата обращения 08.09.2021).

5. Цифровые технологии в высшем образовании [Электронный ресурс]. URL: https://www.tadviser.ru/index.php/Статья:Цифровые_технологии_в_высшем_образовании (дата обращения 07.09.2021).

6. Асташева Ю.В. Теория поколений в маркетинге // Вестник ЮУрГУ. Серия «Экономика и менеджмент». 2014. Т. 8. № 1. С. 108-113.

7. Плешаков В.А. Теория киберсоциализации человека. М.: Прометей, 2012. 270 с.

8. Семь задач цифровизации российского образования [Электронный ресурс]. URL: <https://trends.rbc.ru/trends/education/5d9ccba49a7947d5591e93ee> (дата обращения 06.09.2021).

Фиронова Р.П.

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

ПСИХОЭМОЦИОНАЛЬНОЕ СОСТОЯНИЕ СОВРЕМЕННОЙ МОЛОДЕЖИ

Главной составляющей в развитии психики человека, с рождения и во всей его жизни, является человеческое общение. Гальперин П.Я. в своих лекциях писал: «Человеческий ребенок рождается самым беспомощным и ничего не умеет делать. Самое большое, что он может — это кричать. Крик — это способ воздействия на родителей. Он кричит, потому что он голоден. Его надо накормить. Голодного ребенка невозможно воспитывать! Потом он поспит. И уже потом, когда все органические потребности удовлетворены, он готов обучаться, играть и т. д.. Если детей не воспитывать, то дети и не развиваются!...

Начинается воспитание неорганических потребностей с приятного общения со взрослым... Связь с взрослым — очередной сеанс радости. Потом из этой новой потребности формируются все формы человеческого поведения. Сами потребности, на основе которых происходит развитие человека носят общественный характер» [2].

Когда, в какой момент жизни общение с родителями для определенной группы детей, подростков или юношей и девушек перестает быть сеансом радости? Или сеансом радости перестает

быть общение родителей со своим ребенком? Так или иначе современные исследования психоэмоционального состояния подростков (13 - 17 лет) фиксируют у 30 % молодых людей повышенный уровень эмоционального неблагополучия [6]. Авторы исследований утверждают, что состояние эмоционального неблагополучия у подростков напрямую не связано с уровнем материального достатка в семье. Также напрямую нет связи с значимыми для молодых людей факторами: успехами в учебе, отношениями со сверстниками.

Исследования показали, что подростки больше всего страдают от отсутствия или ухудшения эмоциональных контактов с родителями. При этом часто не признают этого в общении с окружающими, наоборот бравируют своей взрослостью и стараются максимально показать свою самостоятельность и независимость от родителей.

Родители, в свою очередь, занятые своей работой, домашними заботами, личными проблемами, устав от притязаний подростков на самостоятельность, часто облегченно вздыхают - сын или дочь стали взрослыми и можно уменьшить опеку, контроль, а с ними и время общения со своим ребенком. На самом деле, подростковый возраст является самым сложным в становлении личности человека и он во многом определяет будущее отношение подростка к себе (формирование самооценки), своим возможностям (уверенность в себе), уровень активности жизненной позиции (жизненная смелость), что все вместе в свою очередь определяется уровнем психоэмоционального состояния подростка. Родители, освобождая себя от общения с ребенком, хотя бы и взрослеющим, в самый важный момент перестают видеть полную картину психического развития своего сына или дочери, упуская моменты дезадаптации его в обществе, развитие конфликтности характера, задержку социального развития или тревожность и депрессивные состояния.

К сожалению родители и школьные учителя и психологи начинают обращать внимание на подростка, когда девиантность поведения уже проявляется в общественной среде, в отношениях с учителями, сверстниками, отношении к учебе. По утверждению Подольского А.И., «многие исследователи связывают некоторые типы нарушения поведения у детей (побеги, школьные прогулы, бродяжничество, воровство, грабежи, убийства) с различными формами психогенных расстройств, в частности с депрессивными состояниями. Также с этим связаны проблемы успеваемости, трудности общения со сверстниками и старшими» [6].

Неадекватно оцененная тревожность или депрессивность подростка, ускользнувшая от внимания родителей и учителей в 13 - 14 лет, становится фактором риска для него во взрослом возрасте. Психоэмоциональное неблагополучие подростка имеет далеко идущие последствия.

Воспитательная деятельность учителей и работа школьных психологов может выявить депрессивные состояния у подростков. Современная психологическая наука предлагает достаточно адекватно оценивающие психоэмоциональное состояние диагностические исследования. Например «Лист жизненных событий для подростков», Подольский А.И., Идбаева О.А., 1998г. Данная методика позволяет выявить уровень тревожности и депрессивности подростков, исследовать параметры самосознания и восприятие подростками взаимоотношений с родителями, сверстниками и учителями.

Психоэмоциональное неблагополучие молодых людей порождается прежде всего непониманием проблем, переживаемых подростками, со стороны родителей. Тревожность и депрессивность ведет к проблемам общения со сверстниками, как следствие к отсутствию навыков саморегуляции и эмоциональной нестабильности, неумение решать проблемы, связанные с моральным поведением (что есть хорошо, что есть плохо в контексте: мои интересы - общественные интересы).

Родители, в свою очередь испытывают недостаток или полное отсутствие правильного понимания психического (особенно эмоционального) развития ребенка в подростковом возрасте. Сталкиваясь с эмоциональными всплесками ребенка, частой агрессивностью по отношению к себе, родители также дисгармоничны в реакции на поведение подростков. Родители принимают агрессивное поведение как враждебность и отвечают подростку враждебностью, хотя чаще всего за враждебным отношением к родителям стоит крик о помощи: «Мне плохо! Я ничего не понимаю! Я не справляюсь со своими эмоциями! Помогите мне!». В ответ подросток получает диктаторские требования о хорошем поведении, выполнении учебных заданий и требование умирить своевольные потребности.

Казалось бы, педагоги, вооруженные педагогическими знаниями и педагогическим опытом, знаниями психологической науки должны более адекватно воспринимать эмоциональное развитие подростков. Но зачастую и у людей, которые профессионально должны понимать запросы и состояние

подростков те же проблемы недопонимания и отсутствие сопереживания психоэмоционального неблагополучия ученика. Зачастую учителя так же эмоционально неустойчивы, не имеют навыков саморегуляции поведения, враждебно относятся к ученикам и не понимают, каким образом настроение учителя влияет на эмоциональное состояние подростка [5].

Непонятый родителями и учителями подросток ищет общения в сети интернет и как правило, находит понимание. Там его уже ждут «ловцы» душ, готовые поддержать и понять. Люди более склонны раскрываться в общении с программой, чем в беседе с реальным человеком. Анонимный собеседник, даже если критически настроен, не вызывает ущемления самолюбия и не требует управления впечатлением.

Анонимность привлекает подростков различными способами самовыражения. Приобретение и поддержка собственной репутации в незнакомом окружении стимулирует конструирование желаемого образа. Анонимность способна развить диссоциативное расстройство, привести к «двойничеству» или к альтернативным идентичностям носителями ролевых функций («анимэ»), может привести к их конфликту интересов персонажей, принадлежащему одному и тому же лицу, или конфликту личности и ее виртуального персонажа, аватарами [1]. Анонимность в сети провоцирует девиации коммуникативного поведения (флейм, троллинг, кибербуллинг или кибермоббинг, хакерство, киберразведку), действия в стиле «копи-паст» (плагиат) [1].

Убеждение в отсутствии идентификации анонимного пользователя приводит часто к участию в кибер преступлениях. Подростков втягивают в незаконные схемы сбора информации, распространению ложной информации, пропаганде незаконных общественных акций и участие в незаконных собраниях, массовых мероприятиях, которые в сети Интернет подаются как «тусовки», веселое времяпровождение

Внимание родителей и любовь к своим детям-подросткам может вовремя предотвратить развитие у них потребности поиска положительных эмоций в виртуальной среде вместо эмоций и самовыражения в реальной жизни и реальной деятельности.

Литература:

1. Гальперин П.Я. Лекции по психологии: Учебное пособие для студентов вузов. - М. - Книжный дом «Университет». - Высшая школа, 2002. - 400с.
2. Вейсунский А.Е. Современные тенденции киберпсихологических исследований. - М. - МГУ им. М.В. Ломоносова.
3. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. - М. - 1975-с. 84
4. Нестик Т. А. // Социально-психологические предпосылки и типы долгосрочной ориентации: результаты эмпирического исследования./ Психологический журнал. Т.2. - №4. - 2021. - С.28 — 39.
5. Нестик Т.А.// Искусственный интеллект как когнитивный протез: трансформация образования будущего/ Образовательная политика. - №4 (80)ю — С.104 — 107.
6. Подольский А.И., Идбаева О.А.// Психоэмоциональное благополучие современных подростков./ Национальный психологический журнал. - №1(2), сентябрь 2007. - С. 87 — 89.
7. Фиоронова Р.П. Улучшение когнитивных функций студентов посредством занятий физической культурой./ Физическое воспитание и спорт в высших учебных заведениях: сб. статей XVI Междунар. науч. конф., Белгород апр. 2020 г.: в 2 ч. / Белгор. гос. технол. ун-т.— Белго-род: Изд-во БГТУ, 2020. – Ч.2.
8. Черникова Т.В. Социально-психологическое содействие самоопределению личности на этапе ранней юности: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. — Ростовна-Дону, 1998. [13].
9. Шамионов Р.М. Социализация и ресоциализация личности: нормативность и процессуальность // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия «Акмеология образования. Психология развития.» 2012. Т. 12. № 4. С. 3–8.

Фиронова Р.П.

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

ВОСПИТАНИЕ МИРОВОЗЗРЕНИЯ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

Обучение в высшем учебном заведении для студента дает возможность приобретения знаний по профессии и получение соответствующего документа, подтверждающего его квалификацию как специалиста. Для утверждения себя в профессии недостаточно знаний. Необходимо усвоение сути общественных отношений и морально нравственных норм человеческих отношений в коллективе.

Отсутствие целенаправленно организованной и проводимой линии идеологического направления в воспитании молодого поколения приводит к смещению у выпускников школы основополагающих понятий личности - нравственных и моральных ценностей и личной пользы и выгоды. Соотношение этих понятий варьируется у одного человека в проявлениях поведения в тех или иных условиях в зависимости от личной заинтересованности. Компромисс и конформизм в жизненной позиции является определяющим.

На современном этапе развития гражданского общества в России доминирует идея правового государства и идея воспитания молодого поколения в духе патриотизма. Даже при наличии внешней угрозы и ущемления прав ребенка родителями и учителями эти идеи наименьшим образом влияют на формирование мировоззрения молодого россиянина.

Маркс К. дал определение личности — это то качество, которое индивид приобретает в системе общественных отношений, добавлю — экономических и социальных.

В последних публичных выступлениях Президента РФ по вопросу формирования национальной идеи и взаимоотношений России на международной арене все больше обращает внимание не на «особый» путь России, а на приверженность к позиции «здорового консерватизма» и сохранение традиционных общественно значимых ценностей у граждан, призывает к критическому мышлению и анализу информации. Это является сегодня основой выживания не только одной нации, но и человечества в целом.

В основе доктрины лежит экономическое благосостояние народа. Признание этой необходимой составляющей, этого фундамента «здорового консерватизма», присутствует в экономической политике, проводимой современным Аппаратом Управления государством. Идеологическая составляющая может быть сформирована только в процессе обучения и воспитания подрастающего поколения. Какие сегодня дети — таким завтра будет общество и государство. Процесс воспитания во многом зависит от содержания образования. Насколько оно отражает запросы учащихся сегодня и завтра и соответствует глобальным интеллектуальным и морально-нравственным запросам общества.

Основная перестройка экономики от плановой в СССР к рыночной в современной России вероятно произошла. Смена экономического строя неизбежно ведет к слому общественных отношений в стране. Вступая в новые общественно-экономические отношения, граждане не перестают быть теми же людьми, теми же личностями, с той же ментальностью и той же жизненной позицией. Происходит расслоение общества по приверженности, по отношению к жизненно важным нравственным, духовным, этическим и эстетическим принципам общественного проживания. Эту ментальную неоднородность усиливает естественная возрастная градация, так как поколения различаются не только возрастными взглядами, но и сформированными при различных политических реалиях взглядами на жизнь. Выросшее в СССР старшее поколение, воспитанное на общественных и государственных приоритетах имеет склонность к уважению общественных интересов и ориентируется на общественное мнение. Среднее поколение, прошедшее через неблагоприятные 90-е годы, ориентированы на личные интересы, не доверяют государству и в большей мере полагаются только на себя. А молодое поколение, выросшее в экономически и политически стабильные 2000-е, полностью ориентированы на личный интерес и личную выгоду, часто без учета морально-нравственной позиции.

Но главной проблемой является дрящущая уже несколько десятилетий реформа школьного образования и воспитания. Маятниковые процессы в воспитании от советской ориентации на коллективное и общественное воспитание и давления на личность до узко-индивидуалистической формы успешности в 90-е годы за последние 20 лет постепенно уменьшают свою амплитуду и идут в сторону сбалансированности общественной и индивидуалистической составляющей в воспитании молодежи.

Этому же способствует укрепление роли государства в жизни граждан, возможность общественного воздействия на работу правовой системы в области соблюдения прав и свобод граждан страны [1,2].

При возможности соблюдения гражданских прав и свободы на поверхность выходит проблема личной свободы — свободы выбора. Свобода выбора напрямую коррелирует с мировоззрением человека, с ориентацией личности на общественно-значимые ценности и личный интерес, встроенный или противоречащий этим общественным нормам.

При наличии большого многообразия форм деятельности — наемный труд, частное предпринимательство, самозанятость, работа удаленно от работодателя — жизненные принципы сводятся к личной пользе-выгоде. Профессионализм становится самоцелью, личной карьерой молодых людей. При этом совершенно отсутствует понимание обязанности по отношению к обществу, если образование получено бесплатно. Право на обучение подтверждается Конституцией, это бесспорно. Но вложенные в его обучение государственные ресурсы, как минимум, не должны работать против общества, своего народа, государства и мировоззрение молодого специалиста должно быть направлено на консолидацию гражданского общества.

В современных исследованиях по выявлению структуры и социально-психологических предпосылок долгосрочной ориентации личности по руководством д.п.н. Нестик Т.А. получены результаты эмпирических исследований среди российской молодежи (N = 1970).

Исследования подтвердили, что существуют разные социально-психологические типы ориентации личности как в краткосрочной, так и в долгосрочной перспективе. В краткосрочной перспективе выделены «пессимисты» - 8,9% и «тактики» - 24,2%. Долгосрочно ориентированные молодые люди представлены как «стратеги» - 19,8%, «ориентированные на личные достижения оптимисты» - 15,2%, «просоциальные визионеры» - 12,7%, «ответственные традиционалисты» - 19,2%. На основании этой статистики ученый делает вывод, что «построенная эмпирическая типология долгосрочной ориентации подтверждает предположение о том, что существует как коллективистическая ориентация на долгосрочное будущее, опирающаяся на доверие социальным институтам и сопереживание («просоциальные визионеры», «ответственные традиционалисты») так и индивидуалистическая

ориентация, при которой долгосрочное прогнозирование и планирование связаны с ориентацией на личные достижения, самостоятельность («стратеги» и «ориентированные на личные достижения оптимисты»).» Ученый также утверждает, что выявлена направленность связей между компонентами долгосрочной ориентации [3].

Отмечается, что наряду с личностями с просоциальными установками, большой процент составляют личности с направленностью на индивидуалистические ценности и веру в собственные силы, что связано с тревожными состояниями, связанными с изменениями в обществе.

Эмпирические исследования, утверждает Нестик Т.А., подтвердили связь долгосрочной ориентации с дескриптивными нормами, т. е. представлением личности о том, насколько типична долгосрочная ориентация для окружающих людей и россиян в целом. Впервые показано, что различные компоненты долгосрочной ориентации могут усиливаться или ослабляться тревожными состояниями: с одной стороны тревога по поводу будущего, в условиях пандемии особенно, снижают веру в долгосрочные усилия и оптимизм, с другой стороны они стимулируют интерес к долгосрочному будущему и стремление ставить долгосрочные цели.

По утверждению того же Нестик Т.А. отношение к коллективному будущему, готовность всматриваться в будущее своей группы прямо связано с уверенностью в способности влиять на настоящее.

Таким образом обратная связь с властью имущими на всех уровнях власти, готовность представителей власти и общества к диалогу и взаимодействию с отдельной личностью, медийная открытость власти и доступность к обращению к власти имущим способствует укреплению доверия к благонамеренности государства по отношению к своим гражданам. Развитие и расширение использования новых информационных технологий в диалоге с представителями государственных структур предполагают создание коллективного доверия к государству, создает перспективу коллективного будущего, что в свою очередь снижает тревожность молодежи по отношению к своему индивидуальному будущему.

В то же время информационные технологии способствуют манипулированию общественным мнением, когда в различных целях, в основном с целью заработка, пренебрегая моральными и

этическими принципами, создаются массивы ложной информации или используются сайты для вовлечения молодежи в противообщественные, а иногда и противоправные акции.

Умение ориентироваться в информации, анализировать и критически использовать ту или иную информацию позволяет воспитывать молодое поколение в духе сотрудничества с обществом, в духе идентичности с проживающими и работающими непосредственно рядом, людьми. Ощущение идентичности, эмоциональной созвучности необходимо создавать в среде общения молодежи, в школе, вузе, в семье и эстетической среде [4,5].

Нововедение в области культуры, Молодежная «Пушкинская карта» должна приобщить молодежь к культурному наследию своей нации, своего народа, своей страны. Но в большей мере эмоциональную созвучность обществу создает эмоциональная среда в семье. Поддержка семьи, как основного института существования общества является основополагающим критерием пропаганды традиционных человеческих ценностей.

Единообразно направленное воспитание молодежи в семье, в учебном заведении, учет индивидуальных интересов личности юношей и девушек родителями, учителями и общественными структурами способствуют формированию у молодых людей коллективистически направленного мировоззрения, позитивному отношению к обществу в целом и более уверенному взгляду в собственное будущее и будущее страны

Литература:

1. Акопов Г.В. Образование в условиях глобализации: психологические аспекты // Известия Самарского научного центра Российской академии наук. 2012. Т. 14. № 2–3. С. 639–644.
2. Белых Т.В. Психологические закономерности динамики субъектных свойств в структуре индивидуальности: Автореф. дис. ... д-ра психол. наук. — М.: Изд-во «Илекса», 2003. 64 с.
3. Нестик Т.А. Социально-психологические предпосылки и типы долгосрочной ориентации: результаты эмпирического исследования./ Психологический журнал. Т.2. - №4. - 2021. - С.28 — 39.
4. Фиронова Р.П. Улучшение когнитивных функций студентов посредством занятий физической культурой./ Физическое воспитание и спорт в высших учебных

заведениях: сб. статей XVI Междунар. науч. конф., Белгород, 23–24 апр. 2020 г.: в 2 ч. / Белгор. гос. технол. ун-т.– Белго-род: Изд-во БГТУ, 2020. – Ч.2.

5. Черникова Т.В. Социально-психологическое содействие самоопределению личности на этапе ранней юности: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. — Ростовна-Дону, 1998. [13].
6. Шамионов Р.М. Социализация и ресоциализация личности: нормативность и процессуальность // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия «Акмееология образования. Психология развития.» 2012. Т. 12. № 4. С. 3–8.

Хаметова Р.И., Алиев Р.Н.

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

ВЛИЯНИЕ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА НА РАЗВИТИЕ КАЧЕСТВ СТУДЕНТОВ

Введение. Здоровый человек – это полноценный член общества, который отличается высоким уровнем физической и умственной работоспособностью, прекрасным самочувствием и душевным комфортом.

Физическая культура и спорт являются не только эффективными средствами физического развития человека, укрепления и защиты его здоровья, сферой общения и выражения социальной активности людей, организации и проведения досуга в разумной форме, но, несомненно, влияют и на другие стороны жизни человека: социальную, авторитет и статус на работе, структуру нравственных и интеллектуальных характеристик, эстетические идеалы и ценностные ориентации. [1]

Основная часть. Физическая культура и спорт в нашей стране - один из важнейших инструментов гармоничного духовного обогащения и физического восстановления. Занимаясь физическими упражнениями, студент, совершенствует свое тело, укрепляет мышцы и мелкую моторику. Ведь не даром физкультура и спорт считается одним из главных средств для воспитания движений, развития тонкой и ясной подвижности, совершенствования необходимых для человека двигательных физических качеств. Но не только. Во время игры совершенствуется характер, темперамент, умение управлять собой,

быстро передвигаться и в различных сложных ситуациях воздерживаться от принятия решений или рисковать. Спортсмен тренируется со своими друзьями, конкурирует с соперниками и учится понимать других, окружающих его людей.

Действующая система физического воспитания населения в нашей стране имеет большое значение для сохранения и укрепления здоровья молодёжи.

Современный учебный процесс в техническом вузе отличается не только большими интеллектуальными нагрузками, но и высокими требованиями к физическому здоровью студентов, определяющему эффективность освоения ими профессиональных знаний и навыков. Учебная дисциплина «Элективные дисциплины по физической культуре и спорту» является частью гуманитарного образования и выступает в качестве главного инструмента, обеспечивающего физическую готовность будущего специалиста к профессиональной деятельности. Она обязательна для всех специальностей, направлений подготовки студентов.

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

Высшее образование традиционно трактуется как специальная подготовка к определенной профессии через овладение системой научных знаний и формирование социально-профессиональных компетенций.

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

В современном обществе студенческая молодежь продолжительное время находится в неподвижном состоянии, лишая организм мышечных усилий. Учебные аудиторные занятия, домашние задания, компьютерные игры и социальные сети требуют от будущих специалистов интеллектуальных усилий, нервных напряжений, связанных с переработкой большого объема информации, а затем наступает умственное переутомление, перевозбуждение, невротические сдвиги, заболевания.

Благодаря занятию физической культурой и спортом студент становится мужественным, приобретает силу, быстроту и трудолюбие, умением не сдаваться и радоваться победе другого. Известно что частью спортивного воспитания является " человек,

собравший в себе такие качества, как духовное богатство, нравственная чистота и физическое совершенство." [2]

Таким образом, физическая культура и спорт для студента - это могучий инструмент самовыражения, самопознания, самоутверждения.[2]

Плодотворная возможность развивать и совершенствовать волю человека через физкультуру и спорт ни у кого не вызовет сомнений. Слишком часто студенты сталкиваются с реальными проявлениями воли на арене и непосредственно после нее. Спорт не только развивает мышцы, но и закаливает дух. Совершенствовать человека будет в значительной степени еще одна специфическая характеристика спортивной деятельности - обязательность. Воля человека ярко проявляется и вырабатывает сознательные действия, направленные на достижение определенных целей и связанных с ними препятствий. Спортивные тренировки и соревнования, безусловно, связаны с появлением различных препятствий. Проблемы в теории и практике подготовки спортсменов имеют привычку привлекать большое внимание со стороны педагогов – тренеров, специалистов. [3]

Специфические проявления воли, своеобразие препятствий, которые необходимо преодолеть, называются волевыми качествами. Психологи в спорте определили волевые качества, необходимые спортсменам для преодоления препятствий, с которыми они сталкиваются в своей деятельности. Это целеустремленность, настойчивость, упорство, решительность и смелость.

Целеустремленность - это проявление воли, характеризующееся четкими целями и задачами, регулярностью действий и определенной направленностью действий, мыслей и чувств, постоянно движущихся в направлении цели.

Настойчивость и упорство - это проявление воли, которая выражается в сохранении энергии и активности в борьбе за достижение цели, преодолении множества неожиданностей, в том числе и препятствий. [4]

Решительность и смелость - это проявление воли, присущая своевременным и продуманным действиям, не бояться ответственности за принятие решений и даже в случае опасности.

В ряду волевых качеств особое место занимает только один момент: без должного развития этого качества невозможно использовать все остальное. Этим качеством является целеустремленность.[5]

Так бывает и с мотивами. Например, спортсмен поставил перед собой цель соответствовать стандартам мастера спорта. Мотивы кажутся ему жизненно важными. Он также определил, как достичь этой цели, особенно с помощью пяти недель обучения. В результате одним из наиболее распространенных внутренних препятствий является борьба за мотивацию. Целеустремленный человек-сторонник мотивации на расстоянии. Он знает, как выбрать основной мотив и долго идти к цели, не подвергаясь влиянию близких мотивов. Кроме того, это не так просто, чтобы действительно хотеть. Очень сложно приходится тренерам, занимающимся с подростками, девушками и юношами.

Таким образом, четкое осознание и принятие долгосрочных и промежуточных целей являются необходимым условием формирования и совершенствования целеустремленности. Это волевое качество, объединяющее и цементирующее всю структуру других волевых компонентов, создает условия для функционирования индивида. Но как развиваются сильные качества. Ответ все тот же - преодолевая препятствия. Спортсмен накапливает опыт в преодолении и развивает множество других качеств. По этой причине студент-спортсмен ради тренировки своих волевых качеств, должен специально создавать и преодолевать все более сложные препятствия во время своего многогранного тренировочного процесса.

Вывод. Подводя итог можно сделать вывод, что физическая культура является действенным средством укрепления здоровья, совершенствования физической составляющей личности будущего специалиста, рациональной формой проведения своего досуга, повышением социальной активности, улучшения трудовой и интеллектуальной деятельности.

В заключение можно сказать, что физическая культура и спорт лучше всего способствует развитию волевых качеств и формированию характера человека.

Ведь именно в спорте легче, чем в других видах деятельности, определять степень трудности, да и сами препятствия встречаются спортсменам чаще, чем людям, не занимающимся спортом.

Литература:

1. Копылов, Ю. А., Н.В. Полянская. Система физического воспитания в образовательных учреждениях– М.: Изд-во АСВ, 2018. 393 с.
2. Маргазин, В.А. Лечебная физическая культура (ЛФК) при заболеваниях сердечно-сосудистой и дыхательной систем СПб.: Изд-во СпецЛит, 2015. 234 с.
3. Мельников, П.П. Физическая культура и здоровый образ жизни студента М.: Изд-во КноРус, 2013. — 240 с.
4. Крамской, С.И. О реализации оздоровительной программы в условиях технического вуза / С.И.Крамской, И.А. Амельченко // Высшее образование в России. – М., 2014 - № 3 – С. 94 - 96
5. Попов, С.Н., Н.М. Валеев. Лечебная физическая культура, М.: Изд-во Советский спорт, 2014. — 416 с.

Харченко Л.К., Клокова Е.А.

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

**ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
СТАНОВЛЕНИЯ ЛИЧНОСТИ В СОВРЕМЕННЫХ
УСЛОВИЯХ**

Вопрос профессионального становления личности занимает одну из ключевых позиций в жизни каждого человека уже с самого раннего возраста. Нынешнее поколение вынуждено обретать профессию намного раньше, чем предыдущие, и в процессе работы будут исследованы статистические ресурсы, анализирующие нынешний и прошлый трудовой рынок, а также расписаны все аспекты и нюансы профессионального становления.

Впервые вопрос о профессиональном становлении зародился в период так называемой прогрессивной эпохи в США в 1890-1910 годах. Бедный на тот момент рабочий класс имел численное подавляющее большинство, но худшие условия для самореализации, нежели «верхушка» общества. Изучением в частности проблемы профориентации занялся Фрэнк Парсонс. В 1909 году он написал произведение «Выбор профессии» (ориг. *Choosing a Vacation*), которое представляло собой профориентационный экскурс для тех, кто никогда ранее с ним не сталкивался.

В России вопрос профориентации поднялся задолго после революции. Российская Империя по большей части было аграрным государством, и у простолюдинов выбор профессии был невелик. Крестьянин оставался крестьянином, рабочий рабочим, мелкий чиновник также имел мало перспектив для карьерного роста. На фоне этого грянувшая в 1917 году революция могла бы открыть множество дорог для населения, но последовавшая за ней Первая Мировая и Гражданская войны достаточно разорили страну, а вместе с ней и государственные предприятия. Понятия частных предприятий в те времена не было, и трудовой спектр снова сузился до обработки земли или работы на заводе.

Вопросом возросшей безработицы занялись оперативно.

Уже к 1930 году было сообщено о полной её ликвидации, однако понятия профориентации всё равно не было.

В 1933 году была принята система труда по распределению, то есть работа была гарантированной, но место работы выбирало государство или государственные организации, и оно могло оказаться как в столице, так и на Дальнем Востоке. Со слов родственников, профессию выбирали ещё в школьные годы, зачастую идя по стопам родителей, либо просто без осознания последствий.

Данные тезисы дают понять, что нынешнее население России не имеет за собой большого пласта работы над профориентацией, ведь её возрождение началось лишь в 1980х годах. Профессиональное становление личности в нынешнее время всё равно по большей части остаётся открытым вопросом. По данным аналитического центра НАФИ [1] лишь 31% подростков имеет представление о своей будущей профессии. Авторитет образовательного учреждения, при этом, не играет особой роли, ведь всего 24% подростков полагают, что с выбором профессии им помогла школа. Следовательно, одной из особенностей современного профессионального становления личности является малое количество теоретических знаний о том, из чего стоит исходить при выборе профессии.

Углубимся в те аспекты, из которых образуется профессиональное становление личности. Психолог Дональд Сьюпер [2] разделяет профессиональный путь человека на пять этапов, связанных с возрастом индивида.

Первый этап называется этапом роста. Он длится до 14 лет, и в его процессе ребёнок проигрывает разные социальные роли, пробует различные занятия, выясняя, что у него получается лучше, а что хуже.

Во время следующего этапа – этапа исследования, от 15 до 24 лет, человек определяется с его потребностями, способностями, приоритетами и интересами.

Третий этап имеет название этапа упрочнения карьеры. Он продолжается от 25 до 44 лет. Человек стремится занять более высокие должности, укрепиться в выбранной им сфере.

В процессе четвёртого этапа, который длится от 45 до 65 лет и называется этапом сохранения достигнутого, человек старается сохранить ту позицию, которую он занял во время прошлого этапа.

Последний этап называется этапом спада. После 65 лет человек теряет физические и умственные силы, трудовая деятельность замедляется или прекращается полностью.

Также для профессионального становления личности необходимы некоторые условия. Можно выделить следующие:

- Каждая личность имеет свои индивидуальные особенности
- Удачное развитие зависит от соответствия личностных качеств и требований профессии
- Любой человек может отвечать требованиям профессии
- Профессиональное развитие человека есть на всех этапах становления
- Профессиональное становление формируется неравномерно

Помимо Сьюпера, свою теорию выдвинул и исследователь Дж. Холланд [3]. Он говорил, что профессиональный выбор обусловлен тем, какой у человека сформировался тип личности. Холланд выделял следующие:

- Реалистический тип имеет следующие характеристики: честный, открытый, мужественный, материалистический, настойчивый, практичный, бережливый. Его основные ценности: конкретные вещи, деньги, сила, статус. Он предпочитает ясные, приказные по характеру работы, связанные с систематической манипуляцией с объектами, избегает преподавательской и терапевтической видов деятельности, связанных с социальными ситуациями. Он отдаёт предпочтение занятиям, требующим

моторных навыков, ловкости, конкретности. В профессиональном выборе реалистического типа: сельское хозяйство (агроном, животновод, садовод), механика, техника, электротехника, мануальные работы.

- Исследовательский тип имеет следующие характеристики: аналитический, осторожный, критический, интеллектуальный, интроверт, методичный, точный, рациональный, непритязательный, независимый, любопытный. Его основные ценности: наука. Он предпочитает исследовательские профессии и ситуации, связанные с систематическим наблюдением, творческими исследованиями биологических, физических, культурных феноменов для контроля и понимания этих феноменов. Избегает предпринимательских видов деятельности.

- Социальный тип имеет следующие характеристики: лидерство, общительность, дружелюбие, понимающий, убеждающий, ответственный. Его основные ценности: социальные и этические. Он предпочитает деятельность, связанную с воздействием на других людей (учить, информировать, просвещать, развивать, лечить). Осознает себя как обладающего преподавательскими способностями, готового помочь, понять других. В профессиональном выборе у этого типа: педагогика, социальное обеспечение, медицина, клиническая психология. Он решает проблемы, опираясь, главным образом, на эмоции, чувства, умение общаться.

- Артистический (художественный, креативный) тип: эмоциональный, с богатым воображением, импульсивный, непрактичный, оригинальный, гибкость, независимость решения. Его основные ценности — эстетические качества. Он предпочитает свободные, несистематизированные виды деятельности, занятия творческого характера — живопись, литературное творчество. Вербальные способности преобладают над математическими. Избегает систематизированных точных видов деятельности, бизнеса. Осознает себя как экспрессивную, оригинальную и независимую личность. В профессиональном выборе — искусство, музыка, язык, драматургия.

- Предпринимательский тип: рискованный, энергичный, властный, амбициозный, общительный, импульсивный, оптимистичный, ищущий удовольствий, любящий приключения. Его основные ценности — политические и экономические достижения. Предпринимательский тип предпочитает такие виды деятельности, которые позволяют манипулировать другими

людьми для достижения организационных целей и экономических выгод. Избегает монотонной умственной работы, однозначных ситуаций, занятий, связанных с ручным трудом. Предпочитают задачи, связанные с руководством, статусом и властью. В профессиональном выборе: все виды предпринимательства.

- Конвенциональный тип обладает следующими характеристиками: конформный, добросовестный, умелый, негибкий, сдержанный, послушный, практичный, склонный к порядку. Основные ценности- экономические достижения. Отдает предпочтение четко структурированным видам деятельности, в которых необходимо манипулировать с цифрами в соответствии с предписаниями и инструкциями. Подход к проблемам носит стереотипный, практический и конкретный характер. Спонтанность и оригинальность не присуща, более характерны консерватизм, зависимость. Предпочитаются профессии, связанные с канцелярией и расчетами: машинопись, бухгалтерия, экономика. Математические способности развиты больше вербальных. Это слабый руководитель, так как его решения зависят от окружающих его людей. В профессиональном выборе у конвенционального типа — банковская служба, статистика, программирование, экономика.

Вышеупомянутые понятия Сьюпера и Холланда применимы к любому историческому периоду. В нынешних условиях и реалиях можно сказать, что всё больше подростков вынуждены получать ранний трудовой опыт, что сказывается на потере мотивации к поиску по-настоящему хорошей профессии. Причиной этого может служить плохое финансовое положение, проблемы с работодателями вследствие отсутствия трудового опыта, давление со стороны семьи и сверстников и многое другое. По данным статистического портала ТАСС число работающих подростков в одном лишь Подмосковье увеличилось на 18% в период с 2013 по 2018 год [4].

Подытожив, можно сделать вывод, что в нынешних условиях профессиональное становление личности для большинства – это трудный и долгий процесс, и преодолеть его, как показывают цифры, получается далеко не всем.

Литература:

1. Известия [Электронный ресурс]. URL: <https://iz.ru/755019/roman-kretcul-evgenii-timofeev/s-budushchei-professiei-opredelilis-menshe-treti-vypusknikov>

2. Инфопедия Теория профессионального развития Д. Сьюпера [Электронный ресурс]. URL: <https://infopedia.su/5x5453.html>
3. Теория профессионального выбора Дж. Холланда [Электронный ресурс]. URL:
4. ТАСС [Электронный ресурс]. URL: <https://tass.ru/moskovskaya-oblast/6449789>

Цуканова Н.Е., Балюра С.Н., Гельман Е.И.

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение гимназия №20 им. Воронцовых-Дашиковых, г. Новороссийск, Россия

Картыгин А.В.

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

РЕАЛИЗАЦИЯ МОДЕЛИ СЕТЕВОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С СОЦИАЛЬНЫМИ ПАРТНЁРАМИ

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 образовательного учреждения, будут способствовать расширению кругозора учащихся, их познавательных интересов и способностей. Будет реализовываться направление профориентационной работы, так как учащиеся будут знакомиться с профессиями непосредственно на предприятиях города, во время проведения образовательных мероприятий.

Ключевые слова: социальное партнёрство, образование, инновации, образовательные учреждения.

Механизм реализации проекта: тремя этапами по трем направлениям.

Этапы реализации: поисковый, формирующий, обобщающий.

Направления:

1. «Партнеры». Организация модели сетевого взаимодействия образовательного учреждения с социальными объектами города Новороссийска.

Цель: найти партнеров для дальнейшей реализации проекта.

Место реализации: образовательные организации, территории социальных партнеров, семьи учащихся образовательных организаций.

Участники проекта: Дети – педагоги – родители – социальные институты города.

Предполагаемый результат: Создание системы взаимодействия образовательной организации с учреждениями социума города Новороссийска на основе договоров и совместных планов для успешного образования, воспитания и досуговой деятельности личности каждого ученика

2. «Карта». Создание карты социальных объектов города в рамках социального партнерства в сфере образования.

Основная цель создания Карты - дать комплексную картографическую характеристику природных ресурсов, уникальных природных объектов, экономики, культуры, развития туризма и отдыха на территории города Новороссийска.

Место реализации: образовательные организации, территории социальных партнеров, МБОУ гимназия № 20.

Участники направления проекта: педагоги -дети- -родители- социальные институты города.

Для сбора информации используются разнообразные ресурсы, как печатные, так и электронные. Собранную 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).

Предполагаемый результат: Создание карты социальных объектов города в рамках социального партнерства в сфере образования в электронном и бумажном формате; разработка методических рекомендаций по осуществлению образовательной и воспитательной деятельности с использованием материалов Карты.

3. «Урок в городе». Создание электронного методического кейса.

Основные цели: расширение возможностей образовательного учреждения по использованию городской среды как наиболее ёмкого образовательного ресурса во всем многообразии форм; расширение знаний школьников о родном городе, его истории, культуре, традициях и обычаях местных жителей; распространение актуального педагогического опыта, методов и приемов обучения и воспитания, внедрения и распространения современных образовательных методик и технологий, способствующих реализации современной модели образования.

Основная задача этого проекта - организация занятий для школьников на базе учреждений культуры, исторических объектов, предприятий, в памятных местах города Новороссийска;

Место реализации: Образовательные организации, территории социальных партнеров.

Участники направления проекта: педагоги – дети - родители -социальные институты города.

Участие в проекте дает возможность учащимся расширить рамки предметного содержания, освоить навыки исследовательской деятельности, а также позволяет привлечь родителей к еще более активному участию в образовательном процессе.

В рамках данного направления учителям образовательной организации предлагается:

✓ использовать методические материалы, подготовленные в процессе реализации проектных направлений «Партнеры» и «Карта», в ходе подготовки к тематическим занятиям на уроке и внеурочной деятельности с использованием образовательных ресурсов города в своей образовательной организации.

✓ принять участие в профессиональных конкурсах в целях распространения педагогического опыта, методов и приемов обучения и воспитания, способствующих реализации современной модели образования с использованием социокультурных, историко – культурных ресурсов города Новороссийска.

✓ «Урок в городе» – это не обычные экскурсии, а занятия (уроки) для класса, которые будут проводить учителя и специалисты социального объекта. Одна из основных задач направления – дополнить и разнообразить школьную программу, помочь в выборе профиля или будущей специальности и мотивировать школьников к посещению социальных объектов (предприятий, учреждений

культуры, экологических объектов и др). Такая форма занятий (уроков) позволит школьникам получать межпредметные знания в неформальной обстановке, участвовать в творческой и проектной деятельности, изучая подлинные объекты, экспонаты и исторические и экологические раритеты.

Обоснование новизны инновационной деятельности.

Одна из основных проблем современной школы – нежелание детей учиться, отсутствие мотивации к обучению. У одних детей она исчезает, не успев появиться, у других – по разным причинам утрачивается со временем.

Основные факторы отрицательного отношения школьников к учебе:

- заниженная мотивация к обучению
- интерес в основном к результату решения учебных задач, а не к процессу
- отсутствие умения ставить цель и преодолевать трудности
- несформированность учебной деятельности
- неумение действовать по инструкции взрослого
- отсутствие способности к поиску разнообразных способов действия

Что значит сформировать мотивацию к обучению? Это значит не просто заложить в голову ребенка готовую цель и мотивы, а создать такие условия, такую обстановку, в которых ему самому захочется учиться.

Проект направлен на создание целостной образовательной среды с использованием социальных объектов города, в которой будут решаться несколько задач: повышение мотивации учащихся к обучению, увеличение интереса к процессу, вовлечение родителей в учебный процесс, поиск разнообразных способов действия, а также более глубокое знакомство с городом в котором ты родился или живешь.

Таблица 1.

Календарный план реализации этапов инновационного проекта

№ п/п	Задача	Действия	Срок реализации	Ожидаемый результат
I ЭТАП - ПОИСКОВЫЙ				
1.	Сформировать творческую, работоспособную проектную группу.	Изучение кадрового состава, родительской общественности, ученического потенциала, создание проектной группы	Январь	Создание системы взаимодействия участников творческой группы.
2.	Разработка нормативно – правовой системы взаимодействия с партнерами.	Изучение опыта других регионов по вопросу использования социально-значимых объектов города образовательном и воспитательном процессе.	Январь, февраль	Подготовка проектов договоров для сетевого взаимодействия с партнерами.

3.	Проведение исследования по изучению профессиональной занятости родительской общественности и гимназии	Анкетирование родительской общественности по вопросу установления партнерских отношений в части реализации проекта, проведение презентации проекта на родительских собраниях.	Февраль, май	Наличие объектов для реализации проекта
4.	Проведение исследования по изучению социальной среды города	Изучение возможностей использования базы промышленных предприятий, учреждений культуры и спорта для реализации образовательной, воспитательной и досуговой деятельности детей школьного возраста в новых социально-экономических условиях.	Март-октябрь	Создание базы «Партнер» социальных объектов в городе для реализации проекта

5.	Заключить договора о сетевом взаимодействии и с организациями и учреждениями город, которые вошли в базу «Партнер»	Установление договорных отношений между гимназией и социальными партнерами, подготовка проектных договоров.	Март-октябрь	Создание сетевого взаимодействия на основе договоров и совместных планов.
6.	Разработка плана сетевого взаимодействия с учреждениями «Партнер»	Отработка графика посещения и проведения образовательных мероприятий согласно учебных и воспитательных программ. Сбор информации об учреждении. Подготовка материала к формированию электронной «Карты»	Ноябрь – декабрь	Реализация мероприятий по основным направлениям
7.	Формирование теоретической и практической базы для реализации проектного замысла	Изучение теории и практики культурно-досуговой деятельности школьников, определение ее научных принципов, содержания.	Ноябрь – декабрь	Реализация мероприятий по основным направлениям

8.	Обобщение и анализ достигнутых результатов за первый этап реализации проекта	Аналитический отчет	Декабрь	Уровень реализации поставленных задач в рамках первого этапа
II ЭТАП ФОРМИРУЮЩИЙ				
1.	Отработка всей информации о социальных партнерах.	Изучение, коррекция, внесение правок в материалы о социальных партнерах. Обобщение материалов о социальных партнеров. Оформление материалов в электронном варианте.	Январь, февраль	Создание электронной базы «Партнер»
2.	Разработка медиопродукта «Карта»	Разработка страницы на сайте гимназии «Карта»	Февраль, март.	Медиопродукт «Карта» социальных объектов города для сетевого взаимодействия в образовательной среде.

3.	Обновление медиопродукта «Карта»	Сбор информации о культурно-историческом наследии города, обобщение с размещением координат культурно-исторических и естественно-научных объектов, в соответствии с образовательными областями на страницах карты.	Март – декабрь	Повышение творческого потенциала учащихся, родительской активности для успешной реализации проекта.
4.	Подготовка к реализации направления «Урок в городе»	4.1. Изучение возможностей использования базы Карты для реализации образовательной, воспитательной и досуговой деятельности детей школьного возраста в новых социально-экономических условиях.	Март – декабрь	Создание условий для сетевого взаимодействия с социальными объектами города

		4.2. Отбор технологий, форм и методов включения материалов Карты	Март – декабрь	
--	--	--	----------------	--

		<p>в процессе образовательной и воспитательной деятельности и в целях активизации познавательного интереса на уроке и внеурочной деятельности</p>		
		<p>4.3. Формирование методических рекомендаций по использованию базы Карты в процессе образовательной и воспитательной деятельности и в целях активизации познавательного интереса на уроке и внеурочной деятельности.</p>		
		<p>4.4.Проведение установочных предметных круглых столов по использованию базы Карты в процессе образовательной и воспитательной деятельности и в целях активизации познавательного интереса на уроке и внеурочной деятельности.</p>	<p>Март – декабрь</p>	

		4.5.Разработка содержания образовательной, воспитательной и досуговой деятельности детей школьного возраста в новых социально-экономических условиях с использованием возможностей базы учреждений социума.	Март – декабрь	
--	--	---	----------------	--

5.	Обобщение и подведения итогов реализации проекта по	Аналитический отчет	Декабрь	Расширение рамок предметного содержания, освоение навыков исследовательской деятельности, а также привлечение родителей к еще более активному участию в образовательном процессе.
III ЭТАП - ОБОБЩАЮЩИЙ				
1.	Реализация направления «Урок в городе» в	1.1.Разработка методического материала для наполнения кейса «Урок в городе». Эффективное использование материалов методического кейса, медиопродукта «Карта» в учебно –	Январь – ноябрь	Эффективное использование медиопродукта «Карта», создание электронного методического

		воспитательном процессе.		кейса
		1.2. Апробация и корректировка результатов работы		
		1.3. Совершенствование навыков организации самостоятельной исследовательской деятельности учащихся		
2.	Подготовить аналитический материал об итогах работы по реализации проекта	Анализ, обобщение материалов разработанных во время реализации проекта. Изучение внешних оценок результата реализации проекта через сайт. Изучение активности использования материалов медиопродукта «Карта», электронного методического кейса «Урок в городе» образовательными организациями города (через сайт)	Ноябрь, декабрь	Модель взаимодействия с социальными объектами и города, медиопродукт «Карта», электронный методический кейс «Урок в городе».

3.	Обобщение опыта работы и подведение итогов деятельности в рамках реализации проекта.	Размещение материалов проекта на сайте гимназии. Участие в профессиональных конкурсах. Участие в инновационных форумах, семинарах, конференциях.	Постоянно	Распространение опыта работы гимназии среди образовательных учреждений города, реализация идеи проекта в муниципальных образованиях Краснодарского края.
----	--	--	-----------	--

Критерии и показатели (индикаторы) эффективности инновационной деятельности.

С целью оценки результативности и эффективности проекта используются следующие **критерии**:

1. Уровень сформированности нормативной базы реализации модели сетевого взаимодействия гимназии с городской социальной средой.
2. Степень разработанности научно – методического обеспечения образовательного процесса. Наличие методических продуктов (учебных пособий, конспектов уроков, методических рекомендаций, текстовых материалов и т.д.).
3. Изменение мотивационных уровней педагогов и обучающихся;
4. Уровень воспитанности у учащихся (уровень развития у учащихся качеств гражданина и патриота своего города, малой Родины, соблюдение обучающимися социально – правовых норм).
5. Уровень развития у учащихся социальных компетенций (активность учащихся в жизни, участие в социальных проектах,

социально – значимых делах и т.д, уровень готовности к выбору профессии, качество выполнения учащимися социальных ролей).

6. Уровень развития у обучающихся информационных компетенций (использование ИКТ, доля учащихся, участвующих в проектной и исследовательской деятельности, принимающих участие в конкурсах ИКТ).

7. Уровень развития у учащихся интеллектуальных компетенций (процент учащихся, продолживших обучение по выбранной профессии).

8. Уровень активности участие родителей в учебно – воспитательном процессе школы.

9. Качество системы управления деятельности школы по социализации обучающихся (качество выполнения функций управления).

Показатели:

1. Удовлетворенность всех субъектов реализацией проекта.
2. Рост мотивации обучающихся в сферах познавательной, проектной и исследовательской.
3. Развитие творческого потенциала обучающихся, навыков адаптации к современному обществу.
4. Повышения качества предлагаемых услуг и увеличение количества участников;
5. Сохранность контингента обучающихся.
6. Профессиональный рост педагогов, отработка механизма обмена опытом работы.

Проектируемые результаты и инновационные продукты:

1. Будет разработана нормативно – правовая и организационная документация, обеспечивающая организацию деятельности школы по социализации обучающихся.
2. Образовательное учреждение будет обеспечена научно – практическим, учебно – методическим материалом, позволяющим успешно организовывать обучение учащихся используя социальные объекты города.
3. Учащиеся приобретут знания в области права, экономики, экологии, валеологии, культурологии, этики, конфликтологии, этики и психологии семейной жизни, информационных технологий, основ потребительской культуры, налоговой грамотности, социального страхования, техники, профессионального самоопределения, трудовых взаимоотношений, узнают о социальных институтах, их предназначениях).

4. Учащиеся овладеют практическими навыками (владение различными инструментами и механизмами, умение конструировать, ухаживать за комнатными растениями, выполнять сельскохозяйственные работы, готовить и т.д.), коммуникативными умениями, способностью делового общения и сотрудничества в команде.
5. Обучающиеся смогут приобрести положительный опыт выполнения социальных ролей: ученика, гражданина, члена семьи, общественной организации, покупателя и т.д. (вообще определенной профессии), избирателя, потребителя услуг сберегательного банка, медицинских.
6. Учащиеся получают возможность формирования уважительного отношения к школе, социальной среде своего города.
7. У учащихся будет сформировано ценностное отношение к школе, своему району, городу, его духовному миру, к обществу, к образованию, к труду и жизни и т.д.
8. Учащиеся приобретут опыт выполнения самостоятельного учебного действия, социальной деятельности, получают возможность проявить свои личностные качества в поступках и деятельности.
9. Учителя приобретут компетентности, позволяющие им успешно организовывать свою деятельность вне учебного заведения, активно используя городскую социальную среду.
10. Родителя (законные представители) обучающихся, социальные партнеры учебного учреждения станут активными участниками и помощниками в организации учебно – воспитательного процесса гимназии.
11. Будет разработана модель сетевого взаимодействия гимназии с городской социальной средой.

Практическая значимость проекта.

Создание сетевого взаимодействия гимназии с городскими социальными объектами в образовании, воспитании подрастающего поколения является мощнейшим фактором повышения мотивации к обучению у учащихся, воспитания гордости за свой город и жителей, определения приоритета в выборе дальнейшей профессии.

Что дает реализация проекта:

1. Выявление и развитие склонностей и способностей обучающихся, направленное на дальнейшую профориентацию.
2. Объединение усилий гимназии и социума в решении общих образовательных и воспитательных проблем.

3. Широкий выбор деятельности.
 4. Увеличение пространства развития творческой и образовательной активности.
 5. Реализация индивидуальной образовательной траектории обучения.
 6. Повышение роли самостоятельной работы учащихся.
 7. Реализация лучших личностных качеств у обучающихся..
 8. Формирует активную жизненную позицию у обучающихся.
- Образовательное учреждение установит долгосрочные правовые отношения с социальными объектами города, создаст медиопродукт «Карта» и электронный методический комплекс «Урок в городе».

Перспектива развития проекта остается высокой. Проблема подготовки социально адаптированного выпускника, на сегодняшний день актуальна.

Обоснование необходимых ресурсов для выполнения задач инновационного проекта.

Для реализации проекта имеются следующие условия:

1. Коллектив учащихся, стремящийся повысить мотивацию к обучению и воспитанию.
2. Педагогические коллективы, творчески работающие и активно включающийся в инновации.
3. Родительская общественность. Около 40% родителей работают на социальных объектах города.
4. Историко – культурная среда города.
5. Имеется опыт работы в области гражданского образования, социального проектирования, волонтерской деятельности, реализации общественных инициатив.

Финансирование осуществляется:

1. заработная плата педагогов за счет бюджета города;
2. стимулирующие средства фонда оплаты труда;
3. материальные, финансовые, информационные ресурсы социальных партнёров;
4. спонсорская помощь, добровольные пожертвования физических лиц;
5. гранты.

При выполнении проекта можно добиться расширения возможностей образовательных учреждений по использованию городской среды как образовательного ресурса, повысить качество образования обучающихся через организацию занятий для школьников на базе учреждений образования и культуры,

исторических объектов, предприятий, в памятных местах г. Новороссийска, что позволит привить учащимся любовь и патриотические чувства 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 2036 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. Устав МБОУ гимназии № 20
11. Программа развития муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения гимназия № 20 муниципального образования город Новороссийск на 2020 – 2025 уч. г.

Цыганова А.В.

Тверской государственной университет, ЦСТМ, г. Тверь, Россия

АНАЛИЗ ГОТОВНОСТИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ К РАБОТЕ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ РЫНКА ТРУДА

Современное общество пришло к идее, что самым важным ресурсом для развития является человек. Именно от него зависит успех любой деятельности. В настоящее время все большее число работодателей заботят навыки и умения, которыми обладает новый сотрудник. В результате человеческий капитал в 21 веке стал основным фактором построения успешной экономики не только отдельно взятого предприятия, но и экономики целых стран. Под термином человеческий капитал понимается совокупность знаний, умений и навыков накопленные человеком, в ходе обучения и предыдущей работы [1]. Анализ уровня развития человеческого капитала молодого специалиста поможет не только оценивать его с точки зрения приложения на рынке труда, но и построить процесс обучения с точки зрения запроса рынка. Ежегодно Центр содействия трудоустройства молодежи проводит опрос работодателей – партнеров для выявления степени развития «гибких» навыков у сотрудников с начальным опытом работы. В нынешнем году было принято решение сопоставить полученные данные с результатом оценок по аналогичным вопросам у тьюторов (руководителей образовательных программ ТвГУ). Анализ результатов позволяет составить усредненный портрет молодого специалиста, вышедшего на региональный рынок труда.

В ходе исследования двум группам респондентов было предложено оценить уровень развития «гибких» навыков (табл. 1). Все опрошиваемые сошлись во мнении, что лучше всего у молодых специалистов сформирована компетенция «Нацеленность на карьерный рост» (1 место в рейтингах). Таким образом, можно сделать вывод, что выпускающие на рынок труда и принимающие специалисты видят желание студентов приступить к работе. При этом, тьюторы отмечают это желание в своих учениках чаще, чем работодатели.

Таблица 1

Сравнительный рейтинг сформированности «гибких» навыков у молодых специалистов по мнению работодателей и тьюторов

	Работодатели	Тьюторы
Нацеленность на карьерный рост	4,20	4,55
Нацеленность на профессиональный рост	4,14	4,43
Готовность к дальнейшему обучению	4,14	4,43
Уровень деловой коммуникации	4,07	4,19
Умение применять полученные знания	4,05	4,48
Навыки командной работы	4,05	4,45
Способность воспринимать и анализировать информацию	4,05	4,40
Уровень теоретической подготовки	3,95	4,52
Способность к саморазвитию и самоорганизации	3,93	4,24
Уровень практической подготовки	3,75	4,29

Начиная со второго места рейтинга мнения респондентов расходятся. Работодатели считают, что у молодых специалистов в равной степени сформированы компетенции «Нацеленность на профессиональный рост» и «Готовность к дальнейшему обучению». Интересно, что кураторы образовательных программ также отметили равное развитие этих навыков, однако в их рейтинге они занимают лишь 5 – 6 место.

На четвертом месте рейтинга работодателей располагается «Уровень деловой коммуникации». Они считают, что студенты обладают достаточным уровнем профессионального взаимодействия. В то время как тьюторы оценили этот навык как недостаточно развитый – он занимает последнее место в их рейтинге. Возможно, студенты охотнее демонстрируют его придя на работу, не придавая ему особого значения во время обучения.

«Умение применять полученные знания», «Навыки командной работы» и «Способность воспринимать и анализировать информацию» представители рынка труда посчитали одинаково развитыми, их оценили чуть выше чем на 4 балла. Мнение тьюторов оказалось не столь однозначным. Для них «Умение

применять полученные знания» замыкает тройку лидеров. Далее идут «Навыки командной работы». Единственное, в чем совпали обе группы респондентов: «Способность воспринимать и анализировать информацию» - навык, хотя и развитый у студентов, но нуждающийся в дальнейшем улучшении. Такая солидарность говорит о необходимости дополнительного развития данного навыка у молодых специалистов.

Максимальное расхождение мнений произошло в «Оценке уровня теоретической подготовки». Работодатели считают ее слабой (средний балл менее 4), в то время как представители вуза напротив - поставили данный навык на второе место рейтинга (4,52 балла).

Показательно, что последние два навыка в рейтинге (табл. 1) имеют одни из самых низких оценок в обеих группах респондентов. В результате можно сделать вывод, что саморазвитию и самоорганизации, а также практической подготовке необходимо уделять особое внимание в процессе подготовки к выходу на рынок труда.

Несмотря на то, что средние оценки тьюторов выше, чем у работодателей, опрос наглядно показывает навыки, развитию которых стоит уделять больше времени, ведь это лучший вклад в построение успешной карьерной траектории.

На следующем этапе исследования работодателям и тьюторам было предложено оценить факторы, влияющие на построение успешной карьеры. В этом случае диапазон средних оценок различается не так существенно, а первые два места полностью совпадают. Лидерами 2021 года стали «Готовность к дополнительному обучению» и «Способность воспринимать и анализировать новую информацию». Напомним, что если первый навык у молодых специалистов развит хорошо, то второй требует отдельной проработки. Примечательно, что на третьем месте у работодателей и тьюторов расположился фактор «Способность работать в команде». С той лишь разницей, что кураторы направлений также отметили важность «Уровня профессиональной общетеоретической подготовки». Работодатели же этот фактор отнесли к наименее необходимым (8 – 9 место).

Фактор «Уровень практических знаний и умений» занимает 4 место рейтинга представителей рынка труда, ведь для них определяющее

значение имеет реальный опыт, который применяет выпускник в работе. Тьюторы оценили этот фактор ниже (5 место), опираясь на тот факт, что хорошая теоретическая подготовка поможет сразу включиться в любой рабочий процесс.

На пятом месте рейтинга работодателей находится «Нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие», а в рейтинге руководителей образовательных программ фактор расположились на 6 месте.

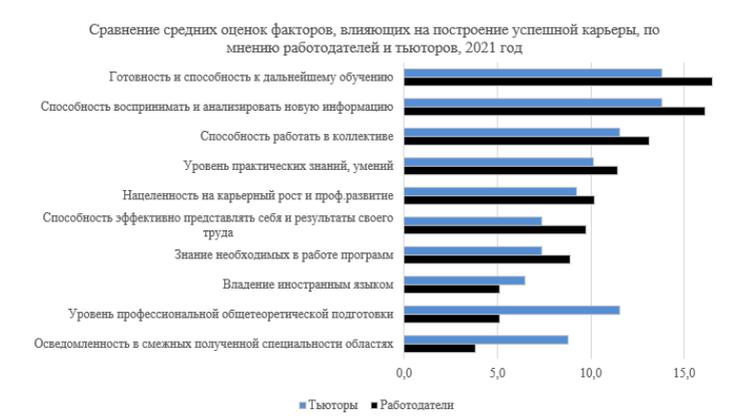


Рис. 1 Сравнение средних оценок факторов, влияющих на построение успешной карьеры, по мнению работодателей и тьюторов, в 2021 году

Интересно расположение оставшихся четырех факторов занимают в итоговых рейтингах. В итоге можно сделать вывод, что обе группы респондентов считают их малозначимыми, но степень влияния оценивают по-разному. Из этих критериев работодатели выше оценили «Способность эффективно представлять себя и результаты своего труда (6 место). У тьюторов данный фактор занимает 8 – 9 место, разделяя его с фактором «Знание необходимых в работе программ». Хотя представители регионального рынка труда отдали фактору 7 место, что говорит о готовности обучать молодых специалистов необходимым программам в процессе работы.

Как говорилось выше «Уровень профессиональной общетеоретической подготовки» в рейтинге работодателей

занимает 8 – 9 место, такое же количество баллов набрал фактор «Владение иностранным языком». Для столь низкой позиции в рейтинге есть два варианта объяснений:

1. В компании не требуется знание иностранного языка, поскольку работа ориентирована на внутренний рынок страны.
2. В компании есть специальные сотрудники, ответственные за международную коммуникацию. Сотрудники вуза оценили важность знания иностранного языка еще ниже, отдав ему 10 место в рейтинге.

Последнюю строку рейтинга работодателей занимает «Осведомленность в смежных полученной специальности областях», у тьюторов же – 7 место. Участниками опроса в большинстве являются представители крупного бизнеса, а потому за каждый участник работы отвечает конкретный сотрудник, а грамотная внутренняя коммуникация позволяет использовать сильные стороны каждого специалиста, не усложняя его функционал дополнительными задачами.

По итогам опроса можно сделать два основных вывода:

1. В настоящее время сохраняется разница между качеством подготовки кадров и уровнем подготовленности для реальных условий работы. Открытость университета и представителей регионального рынка со временем позволит найти оптимальное решение, в том числе при участии Центра содействия трудоустройства молодежи.
2. В целом представление о влиянии различных факторов на построение успешной карьеры у работодателей и тьюторов совпадает, что еще раз подтверждает первый вывод о перспективности взаимодействия «вуз – работодатель». Развитие этих отношений позволит построить лучшую экономику региона, через подготовку нужных специалистов высокого качества.

Литература:

1. Монография для студентов технических и экономических специальностей / Сост.: Долгов Д. И.– 2014. – 521 с.
2. Курочкина Ю.Г. Цыганова А.В. Анализ степени подготовленности молодых специалистов к выходу на рынок труда (на примере Тверского государственного университета)// Содействие трудоустройству и адаптации к

рынку труда студентов и выпускников организаций профессионального образования Тульской области: сборник материалов VII Региональной научно-практической конференции с международным участием. 19 ноября 2020г. Тула: Print71, 2020. С. 188-192

Чербачи Ю.В., Бевзенко Е.А., Картыгин А.В.
Филиал Белгородского государственного технологического университета им. В.Г.Шухова, г. Новороссийск, Россия
**АНАЛИЗ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СТРУКТУРЫ
ТРАНСПОРТНО-ЭКСПЕДИЦИОННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ
НА ПРИМЕРЕ ООО «КУРСИВ»**

Аннотация: в данной статье рассмотрено организационно - правовая форма и структура управления транспортно - экспедиционного предприятия.

Ключевые слова: транспортно - экспедиционное предприятие, экспедирование, структура.

Транспортно экспедирование – вид посредничества, которое выполняется в интересах грузовладельца (отправителя или получателя, продавца или покупателя и др.) и связано с надлежащим исполнением договора перевозки и сопутствующих ему операций (погрузки, хранения, упаковки, маркировки, транспортного страхования, таможенного оформления и пр.) [1].

Транспортно-экспедиционное предприятие (ТЭП) ООО «КУРСИВ» создано собранием учредителей 1 ноября 2011 г., в соответствии с Гражданским кодексом РФ и ФЗ от 08.02.98 г. №14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» [2].

Организационно-правовая форма предприятия «КУРСИВ» - Общество с ограниченной ответственностью. Учредителем является физическое лицо. Руководство ООО «КУРСИВ» осуществляет Генеральный директор на основании утвержденного Устава [3].

Старт истории компании «КУРСИВ» был дан ещё в 2004 году с момента начала осуществления деятельности в Северо-западном регионе России. В дальнейшем, рассматривая планы по расширению деятельности, компания приоритетным для себя определила южное транспортное направления, где ведущую роль играет порт г. Новороссийска. Именно туда компания и дислоцировалась в 2011 году.

ООО "КУРСИВ" оказывает услуги по экспедированию судовых партий, контейнерных грузов и паромов импортируемых через портовые мощности г. Новороссийска.

Основная специализация компании - это экспедирование скоропортящихся товаров, требующих точного соблюдения сроков, температурного режима, влажности при транспортировке. При этом важным аспектом является своевременное прохождение всех видов таможенного контроля (фитосанитарного, ветеринарного, санитарно-карантинного) [3].

Услуги по внутрипортовому экспедированию включают в себя организацию:

- погрузо-разгрузочных работ;
- тальманского счета;
- таможенных досмотров и отборов проб государственными органами и разрешительными инстанциями;
- документального оформления грузов в пунктах перевалки, отправления и назначения во всех необходимых инстанциях;
- страхование груза
- перетарки;
- хранения грузов.

Среди основных направлений грузоперевозок предприятия можно выделить:

Турция / Египет / Израиль – порт Новороссийск – Москва / СПб/ Липецк и др. города РФ.

Для оказания услуг ООО «КУРСИВ» использует различные транспортные средства, привлеченные для работы от транспортных компаний-партнеров.

В перевозках от порта Новороссийск до склада получателя используется автомобильный транспорт импортного и отечественного производства. Парк машин различной грузоподъемности и спецификации тщательно отбирается специалистами транспортного отдела. Используются грузовые автомобили с тентованными, изотермическими и рефрижераторными полуприцепами, а также полуприцепы - контейнеровозы в зависимости от маршрута следования и особенностей груза. Штат квалифицированных диспетчеров внимательно следит за эффективной работой транспортных средств, обеспечением безопасности груза во время перевозки и соблюдением сроков доставки. Все задействованные в работе автотранспортные средства оборудованы системой GPS мониторинга, при помощи которой ведется непрерывный контроль

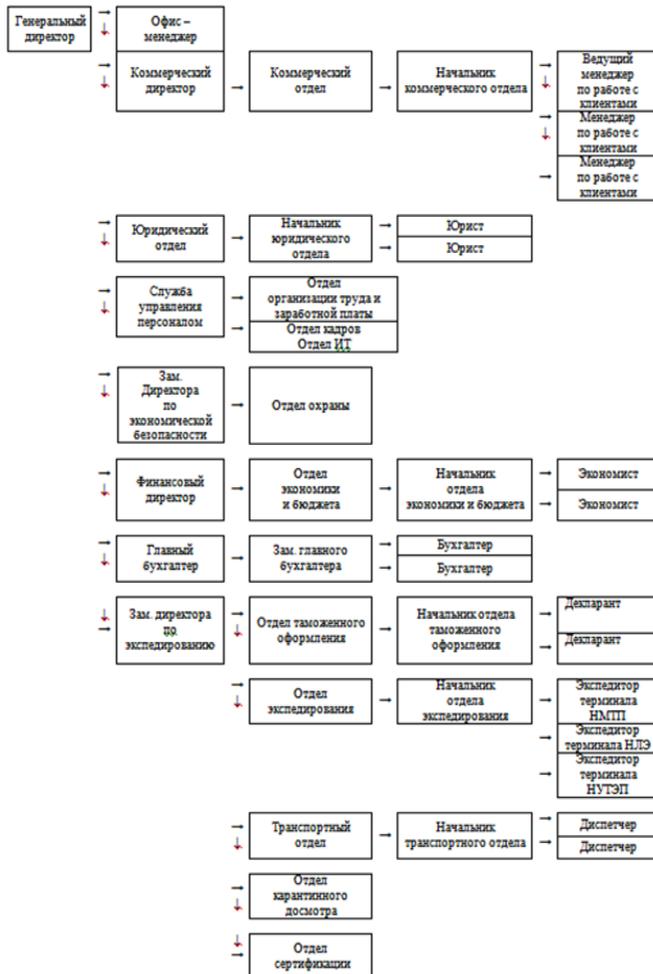
над осуществлением перевозки. Все вышеописанные меры позволяют повысить безопасность транспортировки и сохранность груза, снизить расходы на перевозку, а так же совершенствовать дисциплину сотрудников, отвечающих за данный сегмент работы.

Организационная структура:

В настоящий момент и на данном этапе развития организационная структура транспортно-экспедиционного предприятия ООО «КУРСИВ» имеет следующий вид (Схема.1). По общим признакам структуры можно сказать, что она имеет линейно-функциональный характер.

Схема. 1

Организационная структура ТЭП ООО «КУРСИВ»



Стоит отметить, что такая структура наиболее эффективна в стабильной среде, рассчитана на использование действующих технологий, содействует эффективному выполнению стандартизированных эксплуатационных мероприятий, ориентирована на ценовую конкуренцию. Она наиболее эффективна там, где аппарат управления выполняет рутинные, часто повторяющиеся и редко меняющиеся задачи и функции.

Безусловное достоинство данной организационной структуры - ее гибкость. Она обеспечивает достаточные возможности реструктуризации линейных подразделений по мере развития организации, изменения технологии и отделения родственных производств. С расширением предприятия изменяются и «набор» функциональных отделов, и содержание выполняемых задач. Так, в недавнем прошлом отделы кадров относительно слабо взаимодействовали с отделами организации труда и заработной платы, в настоящее время эти отделы все чаще срастаются в единую службу управления персоналом фирмы.

Один из недостатков линейно-функциональных структур управления — «эффект бутылочного горла». Суть его в развитии преимущественно вертикальных связей в рамках функционального подхода, что поднимает решение проблем, возникающих на различных уровнях организации, до ее главного руководителя. В результате попытки руководителей сконцентрироваться на решении стратегических задач тонут в оперативной работе, в текучке. И это не вина руководителя, а порок используемой организационной системы.

При этом стоит заметить, что изменение организационной структуры на ТЭП в настоящий момент представляется нецелесообразным. Данный факт обусловлен тем, что существующий штат сотрудников справляется с объемом работ и полностью выполняет все виды деятельности, необходимые для эффективной работы предприятия (управление финансами, управление продажами, оказание транспортно-экспедиционных услуг и др.), однако существуют наиболее приоритетные задачи стратегического развития (например, открытие новых рынков сбыта).

Основные управленческие функции выполняет генеральный директор, а подробное описание функций руководящих сотрудников предприятия ООО «КУРСИВ» представлено в таблице.

Таблица. 1

Должность	Функции сотрудника
1	2
Генеральный директор	<p>В процессе управления предприятием выполняет следующий набор функциональных обязанностей:</p> <ul style="list-style-type: none"> – представляет интересы предприятия; – отвечает за принятие важнейших решений; – подписывает контракты по оказанию перевозок; – контролирует финансовую деятельность; – определяет задачи предприятия в области ценовой политики; – осуществляет стратегическое управление и др.
Финансовый директор	<p>В функциональные обязанности входит:</p> <ul style="list-style-type: none"> – планирование поступления денежных средств от заказчиков; – распределение денежных средств; – общение с перевозчиками по поводу оплаты их услуг; – общение с ключевыми заказчиками.
Главный бухгалтер	<p>Основные функциональные обязанности гл. бухгалтера:</p> <ul style="list-style-type: none"> - руководящий надзор за ведением бухгалтерского учета на предприятии и формированием необходимой отчетности; - разработка комплекса мероприятий, направленного на формирование организационной учетной политики и стабилизацию или улучшение деятельности как всего предприятия в целом, так и отделов своего подчинения; - выявление скрытых или явных резервов предприятия, использование их для оптимизации производственной деятельности;

	- руководящий и контролирующий надзор за всеми видами финансовых операций.
1	2
Коммерческий директор	В функциональные обязанности коммерческого директора входит: <ul style="list-style-type: none"> - составление планов продаж; - поиск новых заказчиков, налаживание и развитие контактов с новыми заказчиками; поиск новых перевозчиков, налаживание и развитие контактов с новыми перевозчиками; - формирование ценовой политики; - обработка претензий от Заказчиков и Перевозчиков; - ответ на претензии от Заказчиков и Перевозчиков; - страхование рисков; - контроль над работой менеджеров, отдела, при необходимости – коррекция работы менеджеров.
Заместитель генерального директора экономической безопасности	В функциональные обязанности коммерческого директора входит: <ul style="list-style-type: none"> - разработка основных направлений стратегии обеспечения экономической безопасности, организация подготовки программ ее обеспечения; - подготовка рекомендаций по обеспечению экономической безопасности предприятия; - подготовка оперативных решений по предотвращению чрезвычайных ситуаций, которые могут привести к существенным экономическим последствиям и организация их ликвидации; - совершенствование системы обеспечения экономической

	<p>безопасности предприятия.</p> <ul style="list-style-type: none"> - определение основных угроз для предприятия. - разработка предложений для принятия решений по обеспечению безопасности, защиты предприятия от незаконных захватов.
--	---

Продолжение Таблица 1

1	2
Заместитель генерального директора по экспедированию	<p>Основные функциональные обязанности:</p> <ul style="list-style-type: none"> – планирование производственно-хозяйственной деятельности организации; – общее руководство деятельностью организации в части экспедирования и профильных структурных подразделений.
Начальник транспортного отдела	<p>Управление транспортным отделом с набором следующих функций:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организация и контроль доставки товара клиентам и завоз товара от поставщиков компании; - обеспечение контроля за рациональным использованием транспортных средств в соответствии с установленными нормами их грузоподъемности и вместимости; - обеспечение выполнения утвержденных графиков доставки; - выбор оптимального маршрута, проверка при погрузке товара, оформление всех документов. - оформление путевых листов, отчетов по ГСМ в соответствии с приказом Минтранса, товарно-транспортных накладных; - заключение договоров по страхованию (КАСКО, ОСАГО), договоров на поставку запасных частей, договоров на медицинское обслуживание и оформление к ним всех первичных документов.
Начальник	Управление юридическим отделом со

юридического отдела	следующими функциями: – обеспечение соблюдения законности в деятельности предприятия; – защита правовых интересов предприятия; – методическое руководство правовой работой на предприятии; – консультирование работников по правовым вопросам.
---------------------	--

Продолжение Таблица 1

1	2
Начальник отдела таможенного оформления	Управление отделом таможенного оформления, в функции которого входит: – проверка и подготовка сопроводительных документов на груз (инвойс, упаковочный лист и т.п.); – проверка международной документации; – взаимодействие с таможенными органами на различных уровнях; – декларирование товаров в ЭД-2; – работа с СВХ; – работа с таможенными представителями; – анализ и выбор закупки по ИНКОТЕРМС; – консультирование смежных подразделений по заключению контрактов ВЭД.

Для закрепления трудовых обязанностей за конкретными работниками используется должностная инструкция, которая утверждается приказом генерального директора ТЭП ООО «КУРСИВ», и после подробного изучения заверяется подписью работника.

Одним из важнейших документов, который регламентирует организацию работы транспортно-экспедиционного предприятия, являются правила внутреннего распорядка.

Стратегическое планирование в ООО «КУРСИВ» осуществляет генеральный директор путем анализа отчетности о деятельности предприятия за последний год, на основе которого он

формирует стратегический план развития предприятия в письменном виде.

Однако, стратегическое планирование является, по сути, формальным, так как имеется документальное выражение стратегии развития лишь в виде планов по продаже услуг ООО «КУРСИВ», которые составляет коммерческий директор при согласовании с генеральным директором.

Документально оформленного стратегического плана или пакета документов с названием «Стратегия развития предприятия» не существует. Составленные стратегические планы продаж коммерческий директор доводит до сведения менеджеров.

Таким образом, можно сделать вывод, что развитие ТЭП ООО «КУРСИВ» происходит стихийно, без учета влияния изменений внешней и внутренней среды на его деятельность, что не позволяет предприятию достичь желаемого уровня рентабельности продаж, так как игнорирование факторов, напрямую влияющих на деятельность предприятия, в процессе планирования, увеличивает вероятность принятия неправильных стратегических решений.

Литература:

1. 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.
2. http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_17819/
3. <https://236764-ru.all.biz/ekspedirovanie-s296022>
4. ГОСТ Р 52298-2004. Услуги транспортно-экспедиторские.

Шамаева Н.В.

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

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ РОСТ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА И САМОМЕНЕДЖМЕНТ

Многочисленные социологические исследования показывают, что среди множества вариантов мотивов получения высшего образования одну из ведущих позиций в течение последнего десятилетия прочно занимает карьерный рост. Трезво оценивая свои скромные стартовые позиции на профессиональном

пути, немалая часть будущих инженеров готова пренебречь связанными с этим неудобствами низкой зарплаты и непрестижной должности в расчёте на быстрое продвижение по служебной лестнице с дальнейшими неограниченными перспективами. Однако лишь часть из них рассчитывает при этом на собственные силы и возможности, подкрепляя свои планы активными действиями по совершенствованию не только профессиональных умений, но и по изучению стратегии и тактики построения карьеры. Последнее, по мнению теоретиков самоменеджмента и бизнесменов-практиков, является особенно важным в достижении успеха³⁵. Для удовлетворения потребности будущих специалистов в знакомстве и овладении технологиями профессионального продвижения в качестве завершающего компонента курса социального менеджмента предлагается рассмотреть приёмы и методы самоменеджмента.

Самоменеджмент или личная тектология – это самоорганизация личности, управление качеством собственной жизни. Основная цель обращения к этой теме состоит в том, чтобы ориентировать студента на самореализацию и раскрытие собственных возможностей в профессиональной деятельности, позволяющих преодолевать внешние обстоятельства. При этом недопустимо навязывание чужой мудрости, напротив, необходимо, ориентируясь на «встречное движение» мысли со стороны студента, помочь ему составить собственное представление о конечном смысле своей деятельности и стратегии достижения жизненной цели. Начать следует с определения системы профессионального продвижения в организации.

Карьера – это совокупность должностей в период профессиональной жизни. Планировать свою жизнь детально невозможно, но можно выбрать определённое направление, а затем корректировать свой жизненный и профессиональный путь. Каждый решает проблемы, которые встанут перед ним в определённом возрастном периоде, и развивается в своём ритме в соответствии со своими потребностями и интересами. Д. Риверин-Симард на основе проведённого исследования выявил этапы профессионального движения человека. Рассматривая эту теорию

³⁵ См.: Курбатов В.И. Стратегия делового успеха. – Ростов-на-Дону: Феникс, 1995; Никитина О.А. Личность, карьера, успех. – СПб: Диамант, 1996; Поляков В.А. Технология карьеры. – М.: Дело, 1995; Якокка Ли. Карьера менеджера: Пер. с англ. / Под общ. ред. С.Ю. Медведева. – М.: Прогресс, 1991.

необходимо установить логическую взаимосвязь с концепцией личностного развития Э. Эриксона. Например, безусловно общим в них является то, что каждый человек в своём личностном и профессиональном росте неизбежно последовательно проходит определённые стадии, не пропуская ни одной из них, кроме того; в обоих случаях каждому этапу характерен определённый кризис, от разрешения которого зависит последующее развитие. В то же время зависимость карьеры от желания личности, её профессиональной и психологической подготовленности составляет существенное отличие развития человека и профессионала. Знание этапов профессионального движения позволяет сделать профессиональное развитие личности более интенсивным. Установление таких параллелей с материалом, изученным ранее в курсе базовых предметов (в данном случае привлекается тема «Психология личности») способствует расширению восприятия студентами предлагаемого прикладного курса, а также логически встраивает его в уже сложившуюся систему знаний.

Продолжением этого служит обращение к модели Дж. Холланда, в которой выявляются шесть типов личности, соответствующих определённым профессиям: реалистический, исследовательский, артистический, социальный, предпринимательский, исполнительный. Частично совпадает с данной типологией разделение всех профессий по отношению человека к объектам окружающего мира и по содержанию труда: «человек-природа», «человек-реклама», «человек-знаковая система», «человек-художественный образ», «человек-человек»³⁶.

Для успешного построения карьеры необходимо выделить факторы, её определяющие. Прежде всего, на карьеру влияют внешние факторы, связанные с воздействием среды или с отношениями человека со средой. Исследования показывают, что случай и шанс играют не меньшую роль в карьере, чем её планирование. Следовательно, надо уметь адаптироваться к ситуациям и не полагаться только на один план. На продвижение в выбранной области влияет реалистичность сделанного выбора. Нельзя останавливаться в профессиональной подготовке. Для выживания в профессиональной среде очень важны связи с другими, вызывающими доверие людьми. Умение

³⁶ В.А. Поляков Технология карьеры. – М., 1995. – С.36-42

кооперироваться, общаться, разрешать конфликты развивается постепенно на практике.

Благоприятный путь карьеры может быть выражен формулой:

$$1. \quad \text{Карьера} = (\text{мотивация} + \text{ценности} + \text{способности}) - \text{помехи}$$

Среди внутренних факторов, определяющих карьеру, важным является самомаркетинг личности, включающий в себя способ представления личности, её умение ставить на определённые силы и добиваться успехов. Маркетинговая теория предприятия во многом подходит для личности: знание своего потенциала, осознание своей ценности, выбор подходящей вакансии, коммуникация как средство продвижения. Эти четыре элемента во многом определяют эволюцию в мире труда.

Важным фактором успешной карьеры является её планирование – процесс выбора человеком своего пути. У этого фактора есть негативные и позитивные аспекты. Здесь же можно рассмотреть такое явление, которое Шейн обозначил понятием «профессиональный якорь» Под ним понимается результат взаимодействия личности и среды и, следовательно, раскрытия и развития «я». Всего Шейн выделил шесть «якорей», которые лежат в основе различных типов планирования карьеры: содержание специальности, приобретение управленческой квалификации, безопасность и стабильность, творчество, посвящение себя другим, автономия и независимость.

Рассматривая профессиональный рост и самоменеджмент, нельзя обойти и такой важный фактор, снижающий стремление к построению карьеры, как стрессовость, которая с 90-х гг. XX в. среди населения развитых стран и в том числе России существенно повысилась.. Стресс – это реакция на трудную или неожиданную ситуацию; это отсутствие адаптации к ней, без чего любая неудача может ухудшить физическое состояние. Известны медицинская и психологическая концепции стресса. В медицине стресс выражает борьбу антагонистических состояний. Г. Селье обнаружил, что организм реагирует одинаково, независимо от причин стресса, и, таким образом, перенёс медицинские результаты в область психологии³⁷. Изучение стресса в рамках социального менеджмента обусловлено дестабилизирующим влиянием стресса на состояние организации. Его интенсивность прямо связана с

³⁷ См.: Селье Г. Стресс без дистресса. – М., 1979. – С. 80-83

прибылью и, соответственно, с доходами сотрудников. Стресс – явление и личностное, и коллективное, им необходимо управлять, бороться с ним и предотвращать его появление. И если особенности, общие причины и последствия изучались в курсе «Психология и педагогика», то пути предотвращения и выхода из стресса в конкретных условиях следует рассматривать в рамках технологий самоменеджмента.

Приступая к характеристике технологий самоменеджмента, необходимо тем не менее оговорится, что их нельзя рассматривать как некие универсальные панацеи и при их использовании следует обращать внимание на все сопутствующие условия и факторы, начиная с глобальных и заканчивая мелочами. В обществе личность зависит от других индивидов, от социального пространства, в частности от типа государства, которое сегодня является главным регулятором в отношениях между личностью и обществом. Однако очень важно подчеркнуть, что личность, впитывая социальное влияние и раскрывая свои жизненные силы, формируя волю, убеждения, свой внутренний мир в установках, в поведении, оказывает обратное влияние на социальное пространство, преобразуя его в соответствии с вырабатываемыми ценностями. Принцип современного общества людей – предоставлять всем личностям социально равные условия для самореализации, давать многообразный спектр жизненных выборов, профессиональных в том числе, способствовать самореализации в различных ролях и функциях.

Проблема раскрытия творческого потенциала личности профессионала – это в первую очередь проблема самой личности. Первым условием такого прогресса является самопознание. Научноёмкие технологии саморазвития личности помогают человеку оптимизировать процесс самопознания. В последнее десятилетие активно разрабатываются технологии развития творческих способностей личности в различных видах деятельности, в том числе и в управленческой сфере. В современных условиях каждый менеджер использует имеющиеся методики, технологии творчества, развивая, перерабатывая и обогащая их собственным опытом. Основным для самопознания и самореализации может быть личная теоретическая модель, составленная применительно к сфере промышленного производства. Инженер-управленец должен обладать способностью к объективной оценке собственных возможностей и к составлению личного плана работы над собой на протяжении всей жизненной карьеры.

Подводя итог, не лишним будет обратить внимание студентов, что технологии выбора целей личной работы, планирования личного времени, переработки информации, самосовершенствования и др. подбираются по желанию и в соответствии с конкретными требованиями. Детальное знакомство и апробирование данных технологий целесообразно осуществлять на практических занятиях.

Литература:

2. Курбатов В.И. Стратегия делового успеха. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2015;
3. Никитина О.А. Личность, карьера, успех. – СПб: Диамант, 2016;
4. Поляков В.А. Технология карьеры. – М., 1995. – С.36-42
5. Поляков В.А. Технология карьеры. – М.: Дело, 2015;
6. Селье Г. Стресс без дистресса. – М., 2019. – С. 80-83
7. Якокка Ли. Карьера менеджера: Пер. с англ. / Под общ. ред. С.Ю. Медведева. – М.: Прогресс, 1991.

Шамаева О.П., Хорошун Н.А.

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

МЕТОДОЛОГИЯ СИСТЕМНОГО ИССЛЕДОВАНИЯ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ ЛИЧНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛА

Высшая школа – неотъемлемый институт общества, ориентированный прежде всего на становление профессионального и духовного облика наиболее образованных его членов, способных не только развивать избранные сферы деятельности, но и руководить прогрессом самого общества. Стратегическое направление экономического и социального развития нашей страны требует новых высококвалифицированных субъектов профессиональной деятельности во всех сферах, отличающихся, прежде всего тем, что они являются носителями новейших знаний и технологий. Смена требований к субъекту деятельности меняет и требования к процессу его профессионального становления. Поэтому цели подготовки профессионала должны быть комплексными и направленными на когнитивное и личностное, индивидуальное и социальное развитие. Так как связь фундаментального, профессионального и социального знаний в

процессе подготовки современного специалиста становится все более очевидной, традиционный подход к образованию перестал удовлетворять участников образовательного процесса.

Профессиональное образование все более начинает осознаваться как сложный социокультурный процесс, как социально-ориентированная культурная деятельность, но его реализация сопровождается серьезными теоретическими и практическими трудностями. Например, процессы социального и индивидуального развития часто рассматриваются изолированно от профессионального образования. Хотя и то и другое создает основу для формирования главного свойства человека – его отношение к миру и себе, то есть феномена идентичности, который возникает из диалектической взаимосвязи индивида и общества. Идентичность – это осознание человеком своей принадлежности к какой-либо группе, позволяющее ему определить свое место в социокультурном пространстве и свободно ориентироваться в окружающем мире. Процесс формирования социокультурной идентичности личности профессионала представляет собой профессиональное развитие человека в связи с его личностными качествами, местом и ролью способностей, интересов, потребностей и мотивов, проблемой жизненного пути и самоопределения в окружающей социальной среде.

В современном динамичном обществе проблема формирования соответствующего социокультурного сознания, как базиса развития, является очень актуальной и в научном, и в практическом плане. Социально-экономические преобразования последнего времени изменили социальные условия деятельности любого вуза, скорректировали его социальные задачи, внесли перемены в ценностные ориентации, предпочтения и ожидания всех участников учебной деятельности. Современное образование предполагает формирование целостной личности – человека с твердыми убеждениями, демократическими взглядами и жизненной позицией. Важный элемент содержания – жизненное самоопределение человека. Жизненное самоопределение – понятие более широкое, чем только профессиональное и даже гражданское. Оно характеризует человека как творца собственной жизни и собственного счастья. Именно в гармонии человека с самим собой должно идти гражданское, профессиональное и нравственное самоопределение. Главное в самоопределении – выработка позиции. Именно в формировании деятельной позиции творца –

преобразователя себя состоит специфика образовательно-воспитательного процесса.

Прежде чем обратиться к заявленной в названии теме, представляется необходимым обрисовать тот понятийный контекст, в рамках которого формировалась данная проблематика. Подобная работа важна, по крайней мере, по двум основаниям.

Во-первых, очевидно, что попытка проследить истоки становления той или иной области социальных исследований, «вписывание» их в содержательную логику гуманитарного знания в целом, несет в себе определенный прогностический эффект, позволяющий оценить возможные эмпирические «выходы» при разработке конкретных исследовательских программ.

Во-вторых, подобный анализ позволяет более четко операционализировать проблему исследования, так как, пожалуй, ни одно из научных понятий не страдает такой неопределенностью, как понятие идентичности.

Отметим общеизвестное: становление проблематики идентичности возникло в русле общесоциологических и социально-психологических исследований личности. Если же обратиться к общей логике изучения проблемы личности в гуманитарном знании в целом, то можно увидеть следующее.

Уже в середине XX столетия окончательно утвердились (в том числе и на уровне частных концепций личности) две основные логики ее анализа. Первая из них восходит к структурно-функциональной традиции, для которой характерно позитивистское решение проблемы человека. В рамках этой концепции личность мыслится как объективно фиксируемая совокупность тех или иных элементов – личностных черт, функций, мотивов и прочее, позволяющее типологизировать разные «личности» и сравнивать их друг с другом.

Другая логика анализа личности опирается на феноменологическую традицию в подходе к проблеме человека. На психологическом уровне обобщения этот взгляд представлен гуманистическими теориями личности. Личность предстает как принципиально уникальная, неповторимая сущность. В силу этого – объективно не фиксируемая, не делимая на какие бы то ни было составные части и – на методическом уровне – несравнимая и нетипологизируемая.

В ситуации абсолютизации логики первой традиции мы неизбежно оказываемся в условиях потери самого объекта исследования, а при методическом выборе в пользу второй

традиции – в ситуации невозможности конкретного эмпирического исследования. В этом смысле введение в научный обиход понятие «идентичность», казалось, приоткрывало выход из создавшихся тупиков, представляясь необычайно перспективным решением. В самом деле, с одной стороны, задавая дихотомию «социальное – персональное», оно отдавало дань структурно-функциональному подходу, а с другой – позволяло оставить место для представлений об «уникальной» личности, сформулированных в рамках феноменологической традиции. Именно поэтому, начиная с 70-х годов XX века понятие идентичность становится столь популярным, дополняя, уточняя, а нередко и заменяя собой более традиционные психологические понятия³⁸. Однако вопрос о перспективности данной проблематики сегодня по-прежнему остается открытым: было ли обращение к понятию идентичности некоторым «квазирешением» либо тем действительно плодотворным компромиссом, на пути реализации которого лежит будущее в изучении личности. В этой связи обратимся к истории формирования данной проблематики.

Теоретическая и эмпирическая разработка проблемы идентичности началась сравнительно недавно, в 60-е годы XX столетия, хотя само понятие идентичности имеет довольно длительную историю и использовалось многими теориями. Во-первых, близким по смыслу к нему было понятие «базовая личность», введенное А. Кардинером (1963) и определяемое культурантропологическими теориями как манера вести себя, вступать во взаимодействия с другими людьми³⁹.

Во-вторых, понятие идентичности широко использовали различные ролевые теории личности, в рамках которых она понималась как структурная совокупность различных ролей, проявляющихся в процессе социального обучения. В-третьих, введение в научный обиход данного понятия подготавливалось также целым рядом эмпирических социально-психологических исследований, основным предметом которых было изучение взаимовлияния личности и группы.

³⁸ См.: Баклушинский С.А. Развитие представлений о понятии «социальная идентичность» / С.А. Баклушинский, Е.П. Белинская // Этнос. Идентичность. Образование: Труды по социологии образования; Под ред. В.С. Собкина. – М., 1998. – С. 64-85.

³⁹ См.: Врицца П. Карты за пределами Разума: НЛП и духовность / Н. Зинк, Д. Маншоу // Мастерство, новый код и системное НЛП: Новейшие достижения в НЛП. – М., 1998. – С.31-33.

Обобщая результаты исследований, можно выделить следующие тенденции изучения идентичности.

1. Идентичность имеет структурное строение. Основными параметрами ее измерения являются содержательный и оценочный, находящиеся во взаимодействии и взаимосвязи.
2. Возможно выделение двух аспектов идентичности – личностного и социального. Онтогенетически личностная идентичность является вторичной по отношению к социальной, формируясь на основе использования выработанных в процессе социальной категоризации понятий.
3. Идентичность – динамичная структура, она развивается на протяжении всей жизни человека, причем это развитие нелинейно и неравномерно, проходит через преодоление кризиса идентичности, может идти как в прогрессивном, так и в регрессивном направлении.
4. Возможно выделение различных типов идентичности. Классификации основываются на таких параметрах, как наличие или отсутствие кризиса идентичности, сила и наличие решений, принятых относительно себя и своей жизни, открытость новому выбору. Способность к изменению идентичности связана с использованием защитных стратегий.
5. Идентичность является социальной по происхождению, так как она формируется в результате взаимодействия индивида с другими людьми и усвоения им выработанного в процессе социального взаимодействия языка. Изменение идентичности также обусловлено изменениями в социальном окружении индивида.

Между тем в исследовании фундаментальных проблем идентификации личности психология и социология выделяют свои особые области. Психология, во-первых, концентрирует интерес в сфере изучения психических механизмов самого процесса идентификации и, во-вторых, «точкой отсчета» обозначает самого индивида, то есть изучает его самоидентификацию, начиная с физического самоопределения и кончая самоопределением в нравственном пространстве. Социология такой «точкой отсчета» полагает социальные группы, сообщества и интересуется социальным механизмом самоопределения индивидов в многообразных группах. Иными словами, в рамках

психологического знания важно понять, какие психические свойства личности включены в этот процесс и как он происходит. С точки зрения социолога важно, какие социальные институты обеспечивают самоопределение личности в социальном пространстве и к чему это приводит.

Социологические модели исследования идентичности личности находятся еще в стадии становления. В последнее время интерес социологов к проблеме идентификации возрастает в связи с нарушением устойчивости и нарастанием конфликтности в обществе. Представляется достаточно очевидным, что функции и характер идентификации личности, так же, как и общностей, с которыми идентифицируется субъект, в стабильных и нестабильных (кризисных) ситуациях могут существенно отличаться.

Эти, собственно социологические, подходы, похоже, начинают смываться и более полно дополнять друг друга, что еще раз подчеркивает актуальность проблемы идентификации личности. На наш взгляд изучение социокультурной идентичности является междисциплинарным – то есть, мы, конечно, стремимся установить некоторые фактические основания процессов социокультурной идентификации личности, используя в получении и интерпретации данных оба подхода: социологический и социально-психологический.

Литература:

1. Баклушинский С.А. Развитие представлений о понятии «социальная идентичность» / С.А. Баклушинский, Е.П. Белинская // Этнос. Идентичность. Образование: Труды по социологии образования; Под ред. В.С. Собкина. – М., 2008. – С. 64-85.
2. Врицца П. Карты за пределами Разума: НЛП и духовность / Н. Зинк, Д. Маншоу // Мастерство, новый код и системное НЛП: Новейшие достижения в НЛП. – М., 2018. – С.31-33.

Шамаева О.П., Шамаева Н.В.

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

ВОСПИТАТЕЛЬНАЯ РАБОТА И ФОРМИРОВАНИЕ ИДЕНТИЧНОСТИ СТУДЕНТОВ ТЕХНИЧЕСКОГО ВУЗА

Изменившиеся условия жизни ставят перед вузами задачу подготовки молодого специалиста, способного к полноценной созидательной деятельности в социальном обществе, адаптации в нем. Поэтому главной целью воспитательной работы в вузе должно стать формирование отношения личности к избранной профессии, включая не только отношение к учебным дисциплинам, учебному времени, но и к свободному от занятий времени как к важному общественно-культурному акту, создающему общечеловеческие ценности, и собственно личности студента как субъекта педагогической деятельности.

Молодой специалист XXI века - это разносторонне образованный, нестандартно мыслящий, обладающий широким кругозором профессионал, активный, духовно, нравственно и профессионально подготовленный к работе по избранной специальности. Он знает себе цену на рынке труда, способен, если требуют обстоятельства, свободно менять специализацию в рамках определенного в вузе направления. Он психологически подготовлен строить межличностные отношения, уважать мнения других, быть толерантным, способным находить выход из сложных производственных и бытовых конфликтных ситуаций. Его главный капитал - высокоразвитое чувство ответственности перед обществом, семьей, коллективом и, конечно же, перед самими собой, ибо объективная самооценка собственных личностных качеств - категория жизнестроительная.

Есть ли в перечисленных качествах что-то неисполнимое, чего в вузе нельзя приобрести? Думается, что нет.

Воспитание студентов в вузе традиционно строится *на основе органического единства учебного и воспитательного процесса*. Вместе с тем необходимым и правомерным является его разделение на следующие направления: воспитание в процессе обучения и воспитание во внеучебное время - в связи с объективным существованием двух форм вузовской деятельности: собственно образовательной и социокультурной в широком

смысле. Каждому из этих направлений свойственны специфические задачи, средства, функции и содержание.

Модель воспитания студентов в техническом вузе должна отличаться от модели воспитательной работы в другом вузе прежде всего сбалансированностью формирования у студентов профессиональных (специфических) ценностей и всеобщих (неспецифических, общекультурных). При этом необходимо учитывать тот факт, что подготовка в вузе будущего инженера отличается от подготовки специалистов других профилей, что на первое место по важности здесь с комплексом профессиональных знаний выходит комплекс профессиональных умений и навыков, профессиональных качеств личности - организационных, рефлексивно-аналитических и других, а также уровень развития общей культуры личности будущего инженера-технолога.

Целью внеучебного воспитательного процесса в вузе определяются и его конкретные задачи, решение которых необходимо для достижения цели.

Первой задачей внеучебной воспитательной работы в новых условиях деятельности университета становится всемерное укрепление и сохранение лучших традиций, существующих в коллективе университета, российского студенчества в целом, направленных на воспитание у студентов представлений о престижности вуза и выбранной профессии, престижности высшего образования, развитие творческих начал личности.

Однако вместе с укреплением традиций для достижения эффекта в процессе воспитания студентов в вузе необходима и творческая разработка новых форм и приемов внеучебной воспитательной работы, соответствующих времени и новым потребностям студентов; необходим инновационный поиск.

Этот поиск, разработка новых форм, приемов и методов воспитательной работы становится *второй конкретной задачей* внеучебного воспитательного процесса в вузе.

При этом поиск новых форм, как и развитие, отбор и укрепление старых традиционных могут быть успешными лишь при серьезной постановке и решении *третьей задачи*, целью которой является непрерывное изучение интересов, творческих склонностей студентов, осмысление свойств интересов личности, определение ее базовой культуры, сформированности ценностных ориентиров, представлений о выбранной профессии, активности жизненной позиции студента.

С другой стороны, заявленное выше отношение к внеучебной досуговой деятельности студента как к фактору, обладающему огромными воспитательными возможностями, не праздному времяпрепровождению, а значимому общественному акту развития, реализации личностного потенциала студента с неизбежностью требует изучения другой, "формальной", но очень важной стороны проблемы - наличия свободного времени студента, анализа структуры учебного процесса для установки причины и характера перегрузки студентов собственно учебной работой, оптимального соотношения учебного и внеучебного времени.

Четвертая задача является частной по отношению к третьей, но обладает спецификой, обусловленной особыми свойствами объекта воспитательного процесса, которым являются студенты-первокурсники. Процесс адаптации к обучению в вузе - явление весьма сложное и многогранное. По одним оценкам он завершается, как правило, к концу третьего курса⁴⁰, по другим - студенты адаптируются в первый год обучения в вузе, в связи с чем проблема адаптации студентов часто именуется проблемой первокурсника⁴¹.

Мы исходим из предположения, что в основном процесс адаптации протекает на первом курсе, но, как правило, не заканчивается в течение одного года, а продолжается и на протяжении второго года обучения. Только к третьему курсу студенты осваиваются. На этапе адаптации бывшие школьники приспособляются к условиям и содержанию профессионально-образовательного процесса, осваивают новую социальную роль, налаживают взаимоотношения друг с другом и с педагогами, ведущая деятельность - учебно-познавательная - существенно отличается от прежней⁴².

По отношению к изменившимся ступеням обучения в литературе выделены 3 взаимосвязанных группы трудностей: трудности адаптации к новым условиям обучения;

⁴⁰ См.: Жамкочьян М.С. Социально-психологическая типология мотивации студентов / Психологические проблемы трудовой подготовки учащихся. Психология и высшая школа. Тез. докл. к VII съезду Общества психологов СССР. - М.: 1989. - С. 112-113.

⁴¹ См.: Образ жизни современного студента. Социологическое исследование. Отв. редактор В.Т. Лисовский. - Л.: 1981. - 206 с.

⁴² См.: Зеер Э.Ф. Психология профессий. - Екатеринбург: 1999. - 280с.

трудности самореализации личностных качеств в новых условиях; трудности овладения новыми видами деятельности, соответствующими знаниям и умениям.

Начало обучения в вузе, принятие учеником школ новой социальной роли - роли студента - наиболее значимый период, существенно влияющий на возможности личностной самореализации, профессионального самоопределения и построения карьеры. Именно в этот период происходит первая встреча студента с той социокультурной средой, которая создана в учебном заведении, и с которой ему предстоит в различных формах и по разным поводам взаимодействовать все годы обучения.

Целенаправленная работа вуза по адаптации студентов первого курса к новым условиям их жизнедеятельности с использованием своеобразных форм деятельности внеучебной сферы является четвертой основной задачей при реализации внеучебной воспитательной работы в вузе.

Пятая задача непосредственно вытекает из поставленных выше задач всемерного развития студенческого самоуправления воспитательной работой в молодежной среде как формы практической подготовки студента к роли организатора внеклассной и внешкольной работы, а также самореализации личности, так как управление процессом развития личности студента прежде всего предполагает создание условий, помощь в реализации его творческих, организаторских возможностей. Решение этой задачи связано с воссозданием на новой основе хорошо зарекомендовавших себя ранее студсоветов общежитий, спортклуба, студенческих отрядов по типу ССО и создание новых неформальных объединений - актива неформальных лидеров в университете, на факультетах.

Шестая задача, в определенной мере, являющаяся условием разрешения всех предыдущих, - это подбор и подготовка кадров для ведения внеучебной воспитательной работы, создание профессиональных структур и органов для организации и управления этой деятельностью в вузе.

Решение этих задач связано с созданием в техническом университете особой атмосферы духовности, созданием педагогически воспитывающей среды как важнейшего фактора формирования профессиональной направленности личности студента, формированием и развитием профессиональных навыков будущего инженера, его увлеченности профессией, стремлением к саморазвитию и самоопределению.

Литература:

1. Теория катастроф. Современная японская проза /Пер. с яп. – М.: Иностранка, 2003. – 527 с.; Фромм Э. Бегство от свободы; Человек для себя / Э. Фромм. – Мн.: Попурри, 2000. – 672 с.
2. Франкл В. Человек в поисках смысла /В. Франкл. – М.: Прогресс, 2020. – С. 25.
3. Шутенко А.И., Шутенко Е.Н. Развитие самосознания личности как задача социальной работы /А.И. Шутенко, Е.Н. Шутенко. – Белгород: Кооперативное образование, 2013 – 182 с.

Шамаева О.П., Хорошун Н.А.

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

МОТИВАЦИЯ ТРУДОВОГО ПОВЕДЕНИЯ МОЛОДЕЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА

Одна из основных проблем на рынке труда современного российского общества заключается в острой нехватке высококвалифицированных специалистов, несоответствии уровня выпускаемых вузами специалистов потребностям общества. Исследователи отмечают, что почти половина выпускников вузов вынуждена менять свою специализацию, причем кардинальным способом, в результате чего новая профессия зачастую существенно отличается от прежней, полученной после обучения в вузе⁴³. И это происходит в условиях острой нехватки специалистов на рынке труда и их постоянном сокращении. Большинство работодателей ориентируется на кадры, владеющие опытом работы, а также несколькими смежными профессиями или специальностями, что позволяет быть более мобильными в профессиональной деятельности.

Социально-трудовая среда современной России характеризуется исключительным динамизмом и противоречивым характером. Существенные деформации произошли в отраслевой и профессионально-квалификационной структуре занятости, профессиональных ориентирах и предпочтениях. Значительно снижен престиж рабочих профессий, труда в бюджетных отраслях

⁴³ См., напр.: Лоншакова Н.А. Региональный вуз и рынок труда: проблемы адаптации // Социологические исследования., 2009. – № 2. – С. 68.

экономики. Проблемы профессионального самоопределения обусловлены не только объективными социально-экономическими издержками переходного периода, но и слабостью соответствующей работы с учащимися общеобразовательных учреждений, а также учреждений профессионального образования. Другими словами, проблема регулирования процессов трудовой мотивации и трудового поведения должен рассматриваться на сегодняшний день как абсолютно необходимый элемент стратегического управления. Пренебрежение данной проблемой может ставить под сомнение саму возможность построения эффективной стратегии развития города.

На современном этапе развития российского общества особую актуальность и социальную остроту приобретают проблемы регулирования трудового поведения молодежи, которая вынуждена адаптироваться к сложившимся социально-экономическим условиям. Эти условия характеризуются нестабильностью, противоречивостью, социальной напряженностью, неопределенностью и, в целом, рискогенностью. Становление рыночной экономики и основанного на ней рынка труда в современном российском обществе происходит в условиях трансформации системы базовых ценностей, которые под влиянием комплекса факторов определяются противоречивым сочетанием традиционных и стихийно формирующихся рационально-индивидуалистических ценностей. В этих условиях важным является научный анализ трудовых ценностей в ценностно-мотивационной структуре современной российской молодежи.

В условиях трансформации российского общества и перехода к рыночным отношениям необходимым становится анализ трудовой мотивации как важной системообразующей и организующей компоненты эффективных трудовых отношений, эффективной трудовой деятельности и в целом эффективного рынка труда. Однако высокая мотивация, связанная со стремлением повысить свой профессионализм, производительность, профессиональную культуру и работать на личное благо и благо своей страны, достигается достаточно сложно в условиях социально-экономической нестабильности и неопределенности, а также несформированности истинно рыночных отношений, что в комплексе и повлияло и продолжает оказывать влияние на мотивационную структуру молодежи в российском государстве и, прежде всего, на ее ценностную сторону, что проявилось в трансформации трудовых ценностей молодого поколения России.

Решение молодежной проблемы в области ее трудоустройства и профессиональной самореализации должно осуществляться на нескольких уровнях, главными из которых являются семья, образование (школа, вузы и т.д.) и государство. Система трудовой социализации, включающая трансляцию истинных трудовых ценностей через поколенческие и образовательные структуры, должна закрепляться эффективной системой трудоустройства молодежи и ее профессионального и материального роста. Другими словами, общество должно гарантировать, что те трудовые ценности и мотивы, которые будут способствовать повышению производительности труда, общественному развитию и экономическому процветанию государства и общества, будут способствовать также и реализации жизненных планов и целей самой молодежи. На формирование ценностных основ мотивации труда современной молодежи оказывают влияние общие тенденции трансформации системы ценностей в современном российском социуме.

Стабилизация общественной и социально-экономической жизни страны напрямую связана с созданием эффективного, высококвалифицированного, социально мобильного и социально ориентированного рынка труда, на котором молодежь представляет в современных условиях основную силу, является основным социальным резервом и потенциалом страны, способным наиболее быстро и удачно адаптироваться в поле быстро изменяющихся информационных технологий, экономических реалий. Вместе с тем, мы наблюдаем сложную ситуацию, в которой оказалась современная российская молодежь, вынужденная буквально «выживать» на рынке труда и осуществлять вынужденную мотивацию труда, которая свидетельствует о том, что в современном российском обществе и в его молодежной среде наиболее ярко проявляется кризис трудовых ценностей и трудовой мотивации⁴⁴. Положение российской молодежи на рынке труда характеризуется высоким уровнем безработицы, увеличением периода незанятости на ранних стадиях трудовой и профессиональной карьеры, что приводит к недоинвестированию в человеческий капитал молодых когорт, росту девиантных практик в молодежной среде и в целом к увеличению социальных рисков⁴⁵.

⁴⁴ См.: Озерникова Т.Г. Принуждение к труду и вынужденная мотивация в современной России. Иркутск, 2009.

⁴⁵ См.: Рошин С.Ю. Переход «учеба - работа»: омут или брод? М.: ГУ ВШЭ, 2010. – С. 4.

Исследователи акцентируют внимание на том, что в современной России за годы реформирования уровень производительности труда постоянно снижается, и этот процесс протекает синхронно с процессом снижения квалифицированности и мастерства специалистов, постоянной нехваткой специалистов в различных отраслях народного хозяйства, поскольку молодежь, как учащаяся, так и получившая образование (да и не только молодежь), вынуждена работать в области, далекой от своей специальности, что не способствует процессу профессионализации.

Положение современной российской молодежи на рынке труда можно охарактеризовать следующим образом: высокий уровень социальной и трудовой мобильности молодежи, выражающийся в готовности смены вида профессиональной деятельности. Затем можно выделить ограниченность для определенной части молодежи возможностей профессиональной самореализации и устройства на работу по специальности, а также несоответствие получаемого образования потребностям современного рынка труда, что провоцирует рост молодежной безработицы и закрепление поведения, связанного с отложенностью молодежью включения в трудовые отношения. Также отличительной чертой молодежи является неравномерность распределения молодых специалистов в сфере материального и духовного производства, а также в государственном и частном секторах экономики; структурная профессиональная диспропорция спроса и предложения на молодежном рынке труда в связи с отсутствием взаимодействия института образования и труда; рост территориального расслоения в молодежной среде, сильно влияющего на положение сельской молодежи на рынке труда. Можно сказать, что эти и иные факторы формирует негативный фон в оценке молодежью своих будущих перспектив в плане профессиональной самореализации и достижения жизненных планов.

Становление трудовой мотивации, как и становление личности в целом происходит в процессе социализации в семье, в которой впервые индивид приобретает первые сведения о труде, его ценности, видит образцы трудового поведения и отношения к труду родителей, родственников, на основе чего формируется так называемая внутренняя мотивационная картина, которая потом лишь дополняется отдельными штрихами. В процессе социализации индивида передается социальный опыт предшествующих поколений, осуществляется интеграция индивида

в общество, так что характер вхождения молодого человека во взрослое сообщество, во взрослую жизнь, во многом, определяется характером социализации в семье, школе.

Если выделить основные тенденции в сфере профессиональной самореализации современной российской молодежи на рынке труда в условиях девальвации ценности труда в молодежной среде российского общества, возможно, обозначатся основные проблемы, от решения которых зависит будущее молодежи и экономическое развитие страны.

Трудовая мотивация молодежи отражает в целом характер трудовой мотивации в обществе в его различных социально-демографических группах. Современная ситуация в сфере социально-трудовых отношений в России в настоящее время может быть оценена как кризис труда, и особое значение приобретает кризис трудовых ценностей и трудовой мотивации, что, по моему мнению, связано с усилением механизмов принуждения к труду в период социально-экономических реформ⁴⁶.

Сегодня среди молодежи в большинстве случаев преобладает вынужденная мотивация труда, т.е. молодые люди вынуждены работать часто не по специальности, работать за оплату труда, которая не устраивает, терпеть определенные недостатки в работе и в ее условиях из-за страха потерять то, что есть, вынуждены уезжать из своего региона в поисках трудоустройства и т.д. Вынужденная мотивация представляет собой внутреннее побуждение человека к труду, но под воздействием системы отрицательных стимулов в условиях ограниченной свободы ради удовлетворения прежде всего витальных потребностей существования (выживания) в числе ее явных недостатков выделяются: невысокое качество работы; отсутствие творчества в работе, инноваций; деградация трудовых ценностей, так как вынужденный тип мотивации способствует «отмиранию» прежде всего высших социогенных потребностей в творчестве и самореализации; блокируется внутренняя мотивация, являющаяся неиссякаемым и основным источником трудовых достижений.

⁴⁶Трудовую мотивацию можно определить как совокупность внутренних и внешних движущих сил, энергии, интересов и потребностей, которые побуждают человека к трудовой деятельности. Другими словами, трудовая мотивация является отражением внутренней структуры субъекта трудовой деятельности, его готовности к совершению определенных действий для удовлетворения определенных потребностей и достижения жизненных целей и планов.

Поэтому вынужденную мотивацию можно назвать «псевдомотивацией», подчеркивая при этом ее неэффективность с точки зрения использования трудового потенциала молодого человека⁴⁷.

Так, показателем вынужденной мотивации молодежи в современных российских условиях может служить характер социальной и профессиональной мобильности молодых людей, который, по оценкам Н.Е. Сараповой, часто носит неформальный характер включения в трудовые отношения после вуза (9,3 %), сознательно отсрочиваемый этап трудоустройства (26,8 %), рост числа молодых специалистов в территориальной мобильности в поисках перспектив лучшего трудоустройства (5,8 %), несоответствие вида трудовой деятельности молодых людей с высшим образованием уровнем и типу их образования, квалификации (58,1 %) ⁴⁸. Исследование, проведенное в г. Новочеркаске, демонстрирует следующие позиции молодежи при оценке факторов, мешающих получить хорошую работу: отсутствие личных связей (38,5 %), недостаток квалификации и навыков (45,5 %), при этом любая работа устраивает в большей степени мужчин (51 %), и 50,5 % опрошенной молодежи отдает предпочтение высокой зарплате перед стабильной занятостью⁴⁹, т.е. молодежь готова идти на жертвы в плане работы не по специальности, частной смены работы и т.д. при условии высокой оплаты труда. Как видно, материальный фактор оказывает определяющее влияние на трудовую мотивацию и вынуждает молодежь предпринимать шаги, не способствующие профессиональной самореализации и совершенствованию.

Реалии и перспективы трудоустройства современной российской молодежи сказываются и на ее жизненных планах, главными из которых, по мнению С.В. Скутневой, являются: материальное благополучие, высокий заработок (первое место в системе ранжирования жизненных целей), интересная работа, дело по душе, но при этом среди средств достижения этих жизненных

⁴⁷См.: Озерникова Т.Г. Принуждение к труду и вынужденная мотивация в современной России: Иркутск, 2006.

⁴⁸ См.: Сарапова Н.Е. Социальная мобильность выпускников вузов и молодых специалистов в регионе: институциональный аспект: Автореф. дис. канд. социол. наук.: Пенза, 2008.

⁴⁹ См.: Спиридонова Е.Л. Социальное самочувствие незанятой городской молодежи в условиях безработицы (социологический анализ): Автореф. канд. социол. наук.: Новочеркасск, 2009.

целей работать по специальности собираются только 16,6 % юношей и 8 % девушек (в коммерческих структурах) и 7,8 % и 14,6 % в госструктурах соответственно)⁵⁰.

Основная проблема, затрудняющая самоопределение молодежи в социально-профессиональной сфере, заключается в том, что отсутствует или затруднен профессиональный рост и достойное вознаграждение за труд⁵¹, что и формирует «зависимое» сознание молодежи от заработной платы, от родителей, от работодателей и т.д. В таких условиях формирование самостоятельности, ответственности и жизненной активности несколько осложняется.⁵² Важно создать условия для эффективной трудовой адаптации молодежи к рынку труда, который предъявляет к современному молодому специалисту комплекс новых требований – адекватного самоотношения, соответствующего уровня социальной компетенции, высокой степени социально-психологической пластичности, владения психологическими технологиями адаптивного социального функционирования.

Система управления трудовой мотивацией должна включать в себя: систему мониторинга трудовой мотивации; систему трудовой социализации (основные агенты: семья, школа, вуз и др. учебные заведения); систему непрерывного образования, ведущую роль в которой должно выполнять государство в виде разработки государственных программ, выделения субсидий на получение образования, его продолжение и т.д.; систему трудоустройства, которое должно проводиться на различных уровнях и организациях (вуз, муниципальные и региональные структуры и др.)

Таким образом, ситуация в мотивационной сфере трудового поведения молодых россиян, определяющая как социальное развитие самой молодежи, так и социально-экономическое развитие страны в целом, убедительно показывает не только необходимость регулирования и управления процессами формирования трудовых ценностей и трудовой мотивации в молодежной среде, но, более того, рассматривать процесс

⁵⁰ См.: Скутнева С.В. Гендерные аспекты жизненного самоопределения молодежи // Социологические исследования. – 2010. – № 11. – С. 75.

⁵¹ Там же, С. 43.

⁵² Макаров В.А. Современная российская молодежь на рынке труда: мотивационный анализ. - Автореф. дисс. на соискание уч. степ. канд. социол. наук.: Ростов – на – Дону, 2008. – 18 с.

регулирования и управления как составной элемент стратегического управления города.

Литература:

1. Лоншакова Н.А. Региональный вуз и рынок труда: проблемы адаптации // Социологические исследования, 2019. – № 2. – С. 68.
2. Макаров В.А. Современная российская молодежь на рынке труда: мотивационный анализ. - Автореф. дисс. на соискание уч. степ. канд. социол. наук.: Ростов – на – Дону, 2018. – 18 с.
3. Озерникова Т.Г. Принуждение к труду и вынужденная мотивация в современной России. Иркутск, 2019.
4. Рошин С.Ю. Переход «учеба - работа»: омут или брод? М.: ГУ ВШЭ, 2020. – С. 4.
5. Сарапова Н.Е. Социальная мобильность выпускников вузов и молодых специалистов в регионе: институциональный аспект: Автореф. дис. канд. социол. наук.: Пенза, 2018.
6. Скутнева С.В. Гендерные аспекты жизненного самоопределения молодежи // Социологические исследования. – 2010. – № 11.– С. 75.
7. Спиридонова Е.Л. Социальное самочувствие незанятой городской молодежи в условиях безработицы (социологический анализ): Автореф. канд. социол. наук: Новочеркасск, 2019.

УДК 004.01

Шатков М.Д., Рыбникова А.И., Стативко Р.У.

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

**АВТОМАТИЗАЦИЯ УЧЕТА РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ
ПРЕДПРИЯТИЯ, ПРИ ПОМОЩИ ПЛАТФОРМЫ
1С: ПРЕДПРИЯТИЕ**

Одно из самых главных правил составления графика работы для работодателя — это не противоречие Трудовому Кодексу РФ. Учет рабочего времени — это важнейшая обязанность и естественная часть работы организаций. В статье 91 Трудового Кодекса Российской Федерации дано точное описание того, чем является рабочее время: "Время, которое работник тратит на выполнение своих обязанностей согласно должностной инструкции, называется рабочим."

Продолжительность рабочего времени описана в ТК РФ, и по состоянию на сегодняшний день равна 40 часам в неделю.

Также работодатель должен учитывать время, отработанное сотрудником, прописать режим рабочего времени и возможности для отдыха в трудовом договоре. Режим рабочего времени – это комплексное понятие, которое включает в себя множество факторов для трудовой деятельности работника. Важно понимать, что хоть параметры и устанавливаются работодателем, но они должны соответствовать требованиям 110-й статьи ТК РФ. Виды учета рабочего времени: подневный, недельный, суммированный.

В рамках координирования трудового процесса каждое предприятие должно формировать определенные документы. В частности, табель учета рабочего времени и расчета оплаты труда создается по форме Т-12, а табель учета рабочего времени – по форме Т-13 (для суммированного учета рабочего времени). Табель учета рабочего времени должен храниться на протяжении 5 лет. Однако если хотя бы сотрудник был занят на работах, причисляемых к опасным или вредным, то срок хранения табеля возрастает до 50 лет. Также при формировании режима работы должен учитываться производственный календарь.

Для того что бы выполнять непосредственный контроль того времени, которое было потрачено на работу сотрудниками используется множество различных способов. В данной статье рассказано об автоматизации суммированного учета рабочего времени при помощи платформы 1С: Предприятие, в сравнении с другими используемыми решениями.

В качестве конкурентов к этому решению были выбраны: Программа «Табель» от ООО «Гелика» (интерфейс дан на рисунке 1.1), Microsoft Office Excel (интерфейс на рисунке 1.2.) и «Табель учета рабочего времени» от Павла Шубочкина (интерфейс на рисунке 1.3).

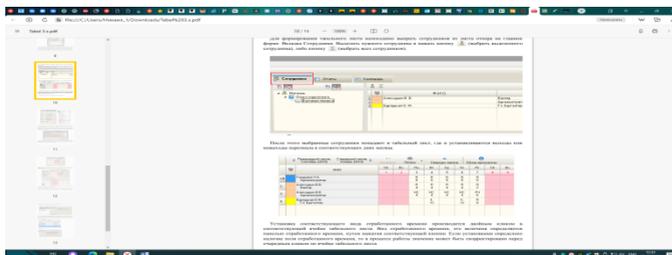


Рисунок 1.1 - Табель Т-13 в программе «Табель»

Рисунок 1.2. – Интерфейс Microsoft Excel

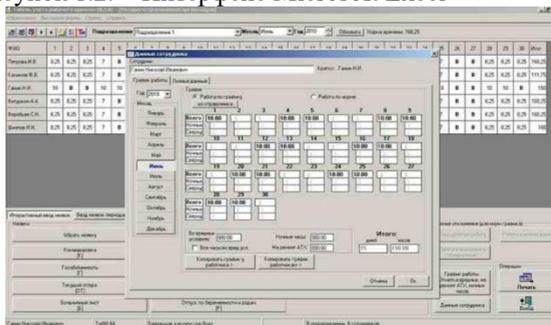


Рисунок 1.3. - Пример работы программы «Табель учета»

Существует два основных варианта решения проблемы внедрения автоматизированной системы для поддержки принятия управленческих решений: Первый путь — разработка системы собственными силами; Второй путь —

приобретение универсальной системы или пакета прикладных программ.

Одной из важнейших проблем обеспечения качества программных средств (ПС) является проблема формализации характеристик качества ПС и методологии их оценивания. Для определения адекватности требованиям качества функционирования, наличия технических возможностей ПС к взаимодействию, совершенствованию и развитию необходимо использовать стандарты в области оценки характеристик их качества.

Основой регламентирования показателей качества ПС является международный стандарт ISO 9126:1991(ГОСТ Р ИСО/МЭК 9126-93) .

Ниже приведены таблицы сравнения между вариантами ПС, по определенным характеристикам: Надежность, Эффективность, Практичность, Стоимость.

Расчеты произведены при помощи МАИ.

Альтернативами будут являться организации, обеспечивающие программным средством: «Табель» – 7; Microsoft Office Excel – 8; «Табель учета рабочего времени» – 9; Система оригинальной разработки на платформе 1С: Предприятие (в таблице именуемая «Разработка оригинального ПС») – 10.

Оценивать будет относительно следующих характеристик качества: Функциональные возможности – 2, Надёжность – 3, Эффективность – 4, Практичность – 5, Стоимость – 6
Итогом МАИ стала иерархия, изображенная на рисунке 1.4

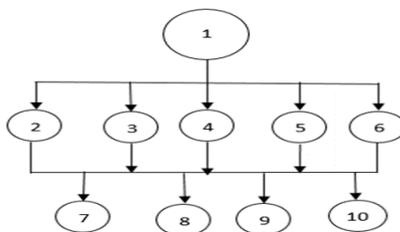


Рисунок 1.4 – Иерархия выбора ПС.

В таблицах 1.1-1.6 приведены результаты ответов эксперта по степени предпочтения критериев и альтернатив относительно друг друга. Основные понятия и сокращения: ИС – индекс согласованности; ОС – относительная согласованность.

Таблица 1.1 - Матрица парных сравнений характеристик качества при выборе программного средства (ПС)

Лучшая программа	Функциональность	Надежность	Эффективность	Практичность	Стоимость
Функциональность	1	1	1/2	1/4	1/3
Надежность	1	1	1	3	1/2
Эффективность	2	1	1	2	1/3
Практичность	4	1/3	1/2	1	1/2
Стоимость	3	2	3	2	1

Собственный вектор
 $V = \{V_{21} = 0,096; V_{31} = 0,196; V_{41} = 0,192; V_{51} = 0,145; V_{61} = 0,371\}$, $\lambda_{\max} = 5,440$. ИС = 0,110 ОС = 9,817

Собственный вектор
 $V = \{V_{21} = 0,096; V_{31} = 0,196; V_{41} = 0,192; V_{51} = 0,145; V_{61} = 0,371\}$, $\lambda_{\max} = 5,440$. ИС = 0,110 ОС = 9,817

Таблица 1.2 - Матрица парных сравнений характеристики качества, функциональные возможности.

функциональность	«Табель»	Microsoft Office Excel	«Табель учета рабочего времени»	Разработка оригинального ПС
«Табель»	1	3	1	1
Microsoft Office Excel	1/3	1	1/3	1/3
«Табель учета рабочего времени»	1	3	1	1/5
Разработка оригинального ПС	1	3	5	1

Собственный вектор $V = \{V_{72} = 0,29; V_{82} = 0,09; V_{92} = 0,19; V_{102} = 0,43\}$, $\lambda_{\max} = 4,32$. ИС = 0,11; ОС = 8,61

Собственный вектор $V = \{V_{72} = 0,29; V_{82} = 0,09; V_{92} = 0,19; V_{102} = 0,43\}$, $\lambda_{\max} = 4,32$. ИС = 0,11; ОС = 8,61

Таблица 1.3 – Матрица парных сравнений одной альтернативы над другой относительно характеристики качества, надежность

Надежность	«Табель»	Microsoft Office Excel	«Табель учета рабочего времени»	Разработка оригинального ПС
«Табель»	1	1	2	1
Microsoft Office Excel	1	1	2	3
«Табель учета рабочего времени»	1/2	1/2	1	1
Разработка оригинального ПС	1	1/3	1	1

Собственный вектор $V = \{V_{73} = 0,28; V_{83} = 0,37; V_{93} = 0,17; V_{103} = 0,17\}$, $\lambda_{\max} = 4,10$
 ИС = 0,03; ОС = 2,70

Собственный вектор $V = \{V_{73} = 0,28; V_{83} = 0,37; V_{93} = 0,17; V_{103} = 0,17\}$, $\lambda_{\max} = 4,10$
 ИС = 0,03; ОС = 2,70

Таблица 1.4 – Матрица парных сравнений характеристики качества, эффективность.

относительно характеристики качества, эффективность.

Эффективность	«Табель»	Microsoft Office Excel	«Табель учета рабочего времени»	Разработка оригинального ИС
«Табель»	1	3	1	1/2
Microsoft Office Excel	1/3	1	1/2	1
«Табель учета рабочего времени»	1	2	1	1/3
Разработка оригинального ИС	2	1	3	1

Собственный вектор $V = \{V_{74} = 0,27; V_{84} = 0,15; V_{94} = 0,21; V_{104} = 0,37\}$.

Собственный вектор $V = \{V_{74} = 0,27; V_{84} = 0,15; V_{94} = 0,21; V_{104} = 0,37\}$, $\lambda_{\max} = 4,39$. ИС = 0,13; ОС = 10,57

Таблица 1.5 – Матрица парных сравнений характеристики качества, практичность.

относительно характеристики качества, практичность.

Практичность	«Табель»	Microsoft Office Excel	«Табель учета рабочего времени»	Разработка оригинального ИС
«Табель»	1	4	1	1
Microsoft Office Excel	1/4	1	1/3	1/3
«Табель учета рабочего времени»	1	3	1	1/3
Разработка оригинального ИС	1	3	3	1

Собственный вектор $V = \{V_{75} = 0,31; V_{85} = 0,09; V_{95} = 0,22; V_{105} = 0,38\}$.

Собственный вектор $V = \{V_{75} = 0,31; V_{85} = 0,09; V_{95} = 0,22; V_{105} = 0,38\}$, $\lambda_{\max} = 4,11$. ИС = 0,04; ОС = 2,93

Таблица 1.6 – Матрица парных сравнений характеристики качества, стоимость.

относительно характеристики качества, стоимость.

стоимость	«Табель»	Microsoft Office Excel	«Табель учета рабочего времени»	Разработка оригинального ИС
«Табель»	1	1/2	2	1
Microsoft Office Excel	2	1	2	1/2
«Табель учета рабочего времени»	1/2	1/2	1	1
Разработка оригинального ИС	1	2	2	1

Собственный вектор $V = \{V_{76} = 0,34; V_{86} = 0,17; V_{96} = 0,24; V_{106} = 0,24\}$.

Собственный вектор $V = \{V_{76} = 0,34; V_{86} = 0,17; V_{96} = 0,24; V_{106} = 0,24\}$, $\lambda_{\max} = 4,24$. ИС = 0,15; ОС = 11,52

Определим по формуле веса. Искомые веса объектов определяются последовательно, начиная со второго уровня иерархии в соответствии с решающим правилом:

$$Z_i = \sum_{j \in Z_i} g_{ij} Z_j, \quad \forall i \in V_2, \dots, i \in V_m$$

Критерии:

(2) – 0,096; (3) – 0,196; (4) – 0,192; (5) – 0,145; (6) – 0,371

Альтернативы:

«Табель» – 0,263; Microsoft Office Excel – 0,227; «Табель учета рабочего времени» – 0,183; Разработка оригинального ПС – 0,33

Веса объектов, принадлежащих уровню альтернатив, можно считать, как результат измерения их в шкале отношений в диапазоне [0,1]. Согласованность всей иерархии C определяется по следующему выражению:

$$C = \frac{\sum_{i \in D} \text{И} C_i Z_i}{\sum_{i \in D} C \text{И}_i Z_i}$$

$$C = 0,108$$

Вычисленная согласованность всей иерархии показала, что суждения эксперта согласованы. В результате получаем что оригинальная идея, реализованная на базе 1С; Предприятие выходит наиболее предпочтительной по сравнению с остальными.

Литература:

1. Бусыгина Т. М. Актуальные инструменты автоматизации учета рабочего времени // Студенческий форум. 2020. №22-2(115). С.38-40.
2. Кузнецов В. Е., Смирнова И. Г., Брызгалова Н.Ю. Автоматизация учета рабочего времени сотрудников компании // Universum: технические науки 2021. № 6-1. С.17-22
3. Новрадова-Василиади С. М. К вопросу об установлении режима ненормированного рабочего дня при суммированном учете рабочего времени // Кадровик. 2020. № 2. С.25-29.
4. Олтиев Н. Х., Бакуменко Л. П. Автоматизация учета рабочего времени на платформе 1с обработки данных проходов // Инженерные кадры - будущее инновационной экономики России. 2020. № 6. С. 109-111.
5. Побиянская А. В., Кипервар Е. А., Дубровин А. М. Системы контроля и учета рабочего времени как направление повышения производительности труда // Экономика труда. 2021. Том № 8, № 6. С.631-642

6. Stativko R.U., Some approaches to the analysis of learning trajectory correction using the theory of fuzzy sets/Stativko R.U. //Proceedings of the International Conference Communicative Strategies of Information Society (CSIS 2018)/International Conference Communicative Strategies of Information Society (CSIS 2018) 2019. – Vol 289, pp. 474-479.
7. Stativko R.U., “Quality assessment of internet portal academic unit of the higher educational establishment with the help of the fuzzle set”/Stativko R.U.// Journal of Physics: Conference Series, Vol.1333 №8010.

Шепляков А.С.

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

МАСТЕРА СПОРТА ГОТОВЯТСЯ В ВУЗЕ

Коллективы высших учебных заведений имеют большие потенциальные возможности для подготовки легкоатлетов высокой квалификации [3]. Однако воспитание мастеров спорта непосредственно в вузах до сих пор являлось делом не столь частым, и не секрет, что большинство выдающихся студентов-легкоатлетов подготовлено в центрах спортивной подготовки или школах олимпийского резерва. Такое положение, по нашему глубокому убеждению, связано не столько с недостатком специализированных баз инвентаря и квалифицированного тренерского состава в вузах, сколько с отсутствием творческого подхода к организации учебно-тренировочного процесса, недостаточно тщательным подбором студентов и неумением заинтересовать их. Считается, что при серьезной постановке работы можно в условиях вуза за 3—4 года готовить легкоатлетов высокой квалификации.

Условия учебного процесса в вузах с периодами зимней и весенней экзаменационных сессий, а также с разездом студентов на летние каникулы и практику вызывают необходимость поисков специфичных форм планирования и организации тренировки. Прежде всего необходимо разработать многолетний план подготовки спортсменов, рассчитанный на 3—4 года [5]. Независимо от будущей специализации первый год посвящается общему разностороннему физическому развитию необходимых навыков. Второй год — дальнейшему совершенствованию общей разносторонней подготовки, а также специальной силовой

подготовке и овладению правильными основами техники бега. Третий и четвертый годы — развитию специальных качеств и дальнейшему совершенствованию техники бега с учетом индивидуальных особенностей занимающихся. При таком многолетнем планировании есть возможность, прежде чем перейти к специализированной тренировке, разносторонне подготовить спортсменов, «втянуть» их в систематические занятия, всесторонне изучить каждого из них.

В годовом планировании периоды тренировки тесно связаны со сроками учебного года. Для начинающих и бегунов средней квалификации целесообразно планировать подготовительный период с сентября по апрель, соревновательный — с мая по июль и заключительный — в августе. Причем в соответствии с учебными семестрами подготовительный период делят на два этапа: первый — сентябрь — декабрь и второй — январь — апрель. В условиях вуза регулярные занятия 5—6 раз в неделю представляют известную трудность. В связи с этим необходимо ввести в практику обязательные, самостоятельные тренировки по индивидуальным заданиям [4]. К самостоятельным тренировкам относятся и так называемые «домашние задания». Цель таких заданий — самостоятельное развитие отстающих качеств, укрепление основных групп мышц и совершенствование отдельных технических элементов. Навыки самостоятельной тренировки имеют большое значение в периоды экзаменационных сессий, летних и зимних каникул, когда студенты иногда на долгое время вынуждены отрываться от занятий в группе. Спортсмены прежде всего обучаются рациональным основам современной техники бега, а затем на этой базе начинается овладение целостной схемой преодоления дистанции, строго учитывая индивидуальные особенности каждого из них. Ни в коем случае нельзя допускать слепого копирования тренировочного процесса от известных мастеров или более сильных товарищей по команде. Стремясь к естественности и простоте движений, можно найти наиболее удобный и рациональный путь для достижения высоких результатов. Поэтому на занятиях имеет смысл использовать групповой метод обучения до тех пор, пока начинающие легкоатлеты не овладеют правильными основами бега. Затем им предоставляется возможность самостоятельно и, главное, сознательно искать и совершенствовать удобные для себя варианты техники. В дальнейшем занимающиеся делятся на подгруппы по видам специализации или по квалификации. При этом нельзя

упускать из виду огромное воспитательное значение совместных тренировок начинающих с высококвалифицированными бегунами. Иногда даже имеет смысл ввести правило, что каждый из разрядников берет шефство над начинающим, приобщает его к культуре спортивной тренировки, помогает овладеть специальными и подготовительными упражнениями, а также техникой бега.

Высокие достижения в беге возможны при условии высокого уровня функциональной подготовки организма спортсмена и развития скоростно-силовых качеств на базе большой тренировочной нагрузки. Причем постепенное увеличение нагрузки должно носить волнообразный, ступенчатый характер [2]. В подготовительном периоде тренировки как правило имеют два подъема, которые предшествуют экзаменационным сессиям. Легкоатлеты высокой квалификации, готовящиеся к основным соревнованиям в конце сезона, имеют в середине лета еще один подъем нагрузки. В периоды сессий, связанных со значительными затратами нервной энергии, нагрузка снижается, и тренировка носит, в основном, отвлекающий характер (лыжи, кросс, игры с мячом и т. п.). Постепенное повышение нагрузки в году достигается вначале увеличением объема средств тренировки, а затем повышением ее интенсивности при некотором снижении объема.

Если углубиться дальше и разобрать недельный цикл, то можно заметить, что нагрузка варьируется. Осенью и летом часто применяются двухнедельные сочетания циклов, в которых нагрузка повышается в первую неделю и снижается во вторую. Зимой чаще используются трехнедельные циклы. В этом случае нагрузка повышается в течение двух недель и снижается в третьей, когда тренировка носит главным образом отвлекающий характер с переменой мест занятий и характера работы. Эти тренировки проводятся эмоционально и зачастую в соответствии с пожеланиями спортсменов. Применяя большие нагрузки, необходимо стараться в то же время не допускать монотонности в тренировке, постоянно вносить разнообразие упражнений и мест занятий. Зимой возможно чередовать занятия в зале и на воздухе или организовать комбинированные тренировки. В этом случае разминка проводится на воздухе, а основная тренировка — в зале. Или, наоборот, занятие начинается в тренажерном зале, а заканчивается равномерным бегом на воздухе. Красной нитью через всю подготовку спортсменов проходит развитие скоростно-силовых качеств. Этой работе особенно много времени отводится в

подготовительном периоде. Очень важно соблюдать чередование силовых упражнений с отягощением и скоростно-силовой нагрузки, а также упражнения на быстроту, расслабление и гибкость. В течение года удельный вес этих упражнений постоянно меняется. Вначале преобладают собственно-силовые упражнения, которые постепенно уступают место скоростно-силовым и прыжковым упражнениям, часть которых выполняется с отягощением.

Так же большое значение в тренировочном процессе занимают упражнения со штангой, которые включаются в начале зимы два раза в неделю и в конце зимы — один раз. Учитывая тонизирующий характер упражнений со штангой, такую тренировку лучше проводить на кануне занятий спринтерского характера. Упражнения с тяжестями, как средство поддержания достигнутого уровня развития скоростно-силовых качеств, периодически включаются в занятия и летом.

Важным аспектом при подготовке спортсменов высокого уровня так же уделяется воспитательной работе. Необходимо заинтересовать, увлечь учеников спортом, познакомить их с теоретическими основами тренировки, развить чувство коллектива. Потому как тренировка в дружном, сплоченном коллективе приносит радость и удовлетворение [1]. Наряду с регулярными тренировками и успешной учебой многие спортсмены принимают активное участие в общественной жизни института или университета, стремятся к повышению общего культурного уровня.

Литература:

- 1.Буриков А. В. «Актуальные вопросы психологической подготовки спортсменов» // Международный научно-исследовательский журнал. 2018. № 10-2 (76). С. 82-85.
- 2.Вицько А. Н. «Планирование спортивной тренировки спортсменов высших разрядов» / А. Н. Вицько, В. С. Дмитриченко // Вестник Донбасской национальной академии строительства и архитектуры. 2017. № 1 (123). С. 108-111.
- 3.Крамской С. И. «Пути улучшения процесса физического воспитания студенческой молодежи» / С. И. Крамской, В. М. Посохов, В. В. Забнин // Физическое воспитание студентов творческих специальностей. 2007. № 2. С. 107-112.
- 4.Орлова В. В. «Студенческий спорт в условиях глобализации» / В. В. Орлова, О. Е. Халалеева // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. 2014. № 2-2. С. 164-168.

5.Шепляков А. С. «Нюансы подготовки легкоатлетов в студенческие годы» / А. С. Шепляков, Д. С. Сопина // В сборнике: XII Международный молодежный форум «Образование. Наука. Производство». Материалы форума. Белгород. 2020. С. 3860-3863.

Шепляков А.С., Сопина Д.С.

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

ОСНОВНЫЕ АСПЕКТЫ ТЕХНИКИ БЕГА

Обучение технике спортивного бега начинается в последовательности, несколько отличающейся от последовательности обучения другим видам из легкой атлетики. Это связано с тем, что все начинающие заниматься в какой-то степени уже умеют бегать. Попытки до начала практического обучения объяснить в деталях технику бега с помощью рассказа, живого показа, просмотра видео и картинок часто приводят к удлинению срока обучения. Происходит это из-за того, что ученики стараются подражать увиденному и выделять отдельные элементы движений. Все это в ряде случаев нарушает естественную координацию и слитность движений и в дальнейшем это может привести к закреплению ненужных навыков. Поэтому обучение технике бега целесообразно начать с ознакомления с особенностями бега каждого занимающегося, определения индивидуальных недостатков и путей их устранения. Для этой цели используется повторные пробегания отрезков 80 — 100 м со средней скоростью. Количество отрезков зависит от того, когда ученики начнут бегать естественно, не внося в технику своих движений каких-либо «коррективов». Преподаватель или тренер должен записать все замеченные недостатки, чтобы в дальнейшем контролировать ход их исправления.

В первую очередь следует научить технике бега по прямой. Для этого применяют бег с ускорением, повторный на различные отрезки и с хода. В беге с ускорением повышать скорость постепенно, добиваясь сохранения свободы движений. При появлении скованности прекратить наращивание скорости и продолжать бег свободно. На этой стадии обучения наиболее часто встречаются следующие ошибки: недостаточно высокий подъем бедра маховой ноги, выхлестывание голени, неполное отталкивание, излишний наклон туловища вперед или откинутое

плеч назад, недостатки в работе рук, непрямолинейный бег [4]. Для исправления этих ошибок чаще всего используются такие упражнения как:

- при недостаточно высоком подъеме бедра маховой ноги — бег с высоким подниманием бедра в разных вариантах, бег в гору при различной крутизне подъема, по лестнице через две и более ступенек, поднимание бедра с отягощением.

- чтобы избежать выхлестывания голени, необходимо добиваться максимального расслабления ноги после окончания отталкивания, более быстрого сведения бедер в полетной фазе и активного вынесения бедра вперед. Прodelывать беговое движение ногой, стоя на возвышении.

- при неполном отталкивании выполнять различные многократные прыжки с изменением угла отталкивания, бег в гору, по лестнице, упражнения на гибкость (отведение бедра назад), бег с увеличением наклона туловища.

- для устранения излишнего наклона повыше поднимать руки при выносе их вперед, увеличить подъем бедра маховой ноги, не отводить бедро назад-вверх после окончания отталкивания, проводить бег с ускорением, под гору.

- избежать откинутого положения туловища назад можно активным отведением рук назад локтем вверх, опусканием подбородка.

- при недостатках в движениях рук выполнять имитацию их работы в беге, стоя на месте, расслаблять плечевой пояс, двигать руками, удерживая положенное на шею полотенце или скакалку.

- чтобы избежать нарушения прямолинейности бега, проводить бег по нанесенной на дорожке линии, добиться раскрепощенности движений, применяя ускорения, бег по повороту и кругу в различных направлениях, по ветру и небольшому уклону, барьерный бег.

- при недостаточной частоте шагов применять бег с хода на различные отрезки, с хода по отметкам, через конусы или маленькие барьеры (15 см), по горизонтальной дорожке после разгона по наклонной, на месте в упоре, семенящий бег.

Затем, после освоения бегом техники бега по прямой, следует научить технике бега по повороту (виражу) дорожки. Для этого, уточнив представление занимающихся об особенностях техники бега по виражу, применять бег с ускорением по повороту дорожки и по кругу различных радиусов, с ускорением и выходом на прямую, с ускорением и входом в поворот. Первоначально бег

лучше проводить по 6 - 8 дорожкам, затем постепенно переходить на дорожки меньшего радиуса. Здесь наиболее часто встречаются следующие недостатки: значительное снижение скорости в сравнении с бегом по прямой, неравномерное удаление бегуна от бровки, откидывание туловища назад [1]. Все эти ошибки в технике бега по повороту дорожки связаны со скованностью, вызываемой борьбой с центробежными силами. Для устранения скованности рекомендуется проводить бег с пониженной скоростью и постепенным ее повышением, а также по кругу в различных направлениях [6].

Следующая немаловажная задача — обучение технике высокого старта и стартовому ускорению. Для этого необходимо научить занимающихся правильно принимать стартовое положение и выходить со старта как без сигнала, так и по сигналу. При этом разрешать старты можно только после того, как ученики научатся принимать правильное положение по команде «На старт» и «Внимание». Важно с первых же попыток следить за сохранением достаточного наклона. Наиболее характерными недостатками здесь являются: преждевременное начало бега без необходимой паузы после занятия положения, соответствующего команде «Внимание», раннее выпрямление, предварительное отведение тела назад после стартового сигнала, начало бега со стоящей впереди ноги [5]. Эти недостатки лучше всего исправляются следующим образом:

- при отсутствии паузы между занятием положения по команде «Внимание» и стартом переходить к бегу только по сигналу, применяя различные промежутки между командами, а также меньше переносить тяжесть тела на впереди стоящую ногу.

- для того, чтобы избежать раннего выпрямления в начале бега, ставить ноги пошире и доводить наклон туловища в стартовом положении до горизонтального.

- чтобы предупредить отведение тела назад перед началом бега или старта со стоящей впереди ноги, больше загрузить переднюю ногу в стартовом положении.

Далее необходимо научить бегуна технике низкого старта и стартовому ускорению. Для этого в первую очередь необходимо усвоить установку стартовых колодок, выполнять повторные старты без сигнала, по сигналу одному и группой. При этом переходить к началу бега только после правильного освоения положений «На старт» и «Внимание», не допуская закрепления неправильных навыков. Наиболее часто встречаются следующие ошибки: в положении по команде «На старт» — недостаточно

выведены вперед плечи, опущена или поднята голова, «круглая» спина, широко расставлены или согнуты руки, неплотная опора ногой о заднюю колодку [2]. В положении по команде «Внимание» — отведение тела назад, излишнее или недостаточное поднятие таза, сгибание рук, изменение положения головы по отношению к туловищу. После стартового сигнала — отведение тела назад (замах), раннее распрямление тела, недостаточное использование в отталкивании ноги, опирающейся о заднюю колодку, высокое несение стопы в первом шаге, излишне короткие шаги, пауза после отталкивания от колодок, отведение обеих рук назад, фальстарты.

Все эти недостатки устраняются следующим образом:

- ошибки в стартовых положениях — путем указаний, повторных объяснений и показа, а также физической помощи обучающимся. Например, при отведении тела назад удалить или приблизить колодки к стартовой линии.

- при раннем выпрямлении выполнять старты с далеко отставленной ногой, с заданием максимально долго удерживать туловище в наклоне. Применять упражнения для ограничения выпрямления путем установки над стартующим рейки, устройством ворот из скакалок или веревки, с оказанием сопротивления бегуну.

- для того, чтобы лучше использовать силу ноги, опирающейся о заднюю колодку, целесообразно временно уменьшить расстояние между колодками и выполнять отталкивание двумя ногами без отрыва их от колодок (подкладывать мат для приземления).

- при высоком несении стопы сзади стоящей ноги предложить быстрее выносить бедро ноги после окончания отталкивания, носком стопы пытаться задевать за поверхность дорожки.

- увеличить излишне короткие шаги можно, сделав соответствующие отметки мелом или пластырем для первых 3—5 шагов, с постепенным увеличением расстояния между ними.

- чтобы избежать паузы в движениях после окончания отталкивания, целесообразно увеличить расстояние между колодками.

- если бегун отводит при старте обе руки назад, нужно в стартовом положении отставить назад руку, одноименную с ногой, опирающейся о переднюю колодку, или выполнить несколько раз старт с опорой одной рукой.

- частые фальстарты — это очень плохая привычка у бегунов, ее можно предотвратить, изменяя паузу между командой «Внимание» и стартовым сигналом и подавая стартовый сигнал без команды

«Внимание» (необходимое положение занимающиеся принимают самостоятельно).

После обучают переходу от стартового ускорения к бегу по дистанции. Для этого применяют бег по инерции после ускорения и, наоборот, ускорение после пробегания по инерции, бег с несколькими переключениями, «свободный ход» после стартового ускорения. При беге по инерции сохранять структуру движений спринтера, но не допускать стремления наращивать скорость. Дистанция «свободного хода» после стартового ускорения должна быть сначала достаточно большой, и только постепенно ее можно уменьшать, доведя до мгновенного выключения. На этом этапе обучения наиболее часто встречающимся недостатком является низкий вынос бедра при беге по инерции и торможение скорости [3]. В этих случаях необходимо повторным объяснением добиться понимания сущности этих движений и многократными повторными пробежками исправить недостаток.

И наконец следует совершенствовать технику бега в целом с учетом индивидуальных особенностей бегуна. Для этой цели применяются: ускорения, повторный бег, с хода, контрольный бег, упражнения для закрепления усвоенных навыков и развития необходимых физических качеств и конечно же участие в соревнованиях. На этом этапе занимающиеся должны систематически работать над уточнением деталей техники и закреплением правильных навыков. По мере перехода к изучению новых деталей техники бегуны продолжают совершенствовать ранее освоенные элементы. Особенно необходимо добиваться силы и правильного направления силы отталкивания, эластичности постановки маховой ноги и раскрепощения неработающих в данный момент мышц. В течение всего процесса обучения бегу необходимо следить за появляющимися недостатками и своевременно устранять их. Нужно помнить, что старые, вьевшиеся в плоть и кровь легкоатлета ошибки в беге исправлять потом бывает очень трудно, а порой и просто невозможно.

Литература:

1. Губанов Э. В. «Методика обучения технике бега на длинные дистанции» / Э. В. Губанов, Е. В. Гуняев // В сборнике: Актуальные проблемы физической культуры и спорта курсантов и слушателей. Сборник статей. Под редакцией С. Н. Баркалова, А. В. Алдошина. 2017. С. 64-66.

2. Доронина Е. А. «О некоторых вопросах техники спринтерского бега» // Теория и практика физической культуры. 2007. №12. С. 45.

3. Курбатова Т. К. «Методические особенности обучения технике бега» // Новая наука: психолого-педагогический подход. 2017. №2. С. 61-63.

4. Лямзин Е. Н. «Особенности совершенствования техники бега» / Е. Н. Лямзин, А. Л. Шевелев, Д. А. Зуев, Е. А. Шибанов // E-Scio. 2020. №10 (49). 106-113.

5. Никифоров В. И. «Особенности обучения технике бега на короткие дистанции» // Новая наука: психолого-педагогический подход. 2017. №2. С. 130-133.

6. Шепляков А. С. «Особенности подготовки бегунов на средние дистанции» / А. С. Шепляков, А. Ю. Шумилов, И. А. Куликов // В сборнике: Физическое воспитание и спорт в высших учебных заведениях. Сборник статей XIV Международной научной конференции. 2018. С. 357-360.

Шепляков А.С., Сопина Д.С.

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

РЕШАЮЩИЙ КОМПОНЕНТ ПРЕОДОЛЕНИЯ ДИСТАНЦИИ – ДЛИНА ИЛИ ЧАСТОТА ШАГОВ?

На сегодняшний день спортивные тренеры отдают предпочтение развитию физических кондиций своих воспитанников, и уделяют мало внимания совершенствованию техники движений, корректировке параметров бегового шага, рациональной динамике передвижения по дистанции. Спортивные достижения в легкой атлетике за последние несколько лет показывают, что соревновательные результаты можно повысить с помощью современных методов совершенствования технического мастерства. Особенно это актуально в спринтерском беге. В сети Интернет, в социальных сетях повсеместно присутствует информация о «правильной» технике бега. Однако среди ученых имеется множество споров об оптимальных параметрах кинематических характеристик бега.

Нельзя сказать однозначно, какой параметр важнее, длина или частота шагов. Оба параметра одинаково важны. Высокий результат в беге на любой дистанции достигается благодаря

рациональному соотношению длины и частоты, в соответствии с индивидуальными особенностями спортсмена. Но все же, если представить среднестатистического атлета спринтера и стайера, начинающего и продолжающего, можно выделить решающий компонент преодоления дистанции для каждого.

Спортсмены, специализирующиеся на средние и длинные дистанции преодолевают практически всю дистанцию примерно с постоянной частотой шага, с повышением частоты в конце дистанции на финишном ускорении. Но, в связи с накопившимся утомлением, спортсмен уже не может отталкиваться с прежней силой во второй половине дистанции, поэтому сокращается длина шага, а частота остается постоянной [3].

Для того, чтобы сохранить соревновательную скорость на фоне накопившейся усталости, спортсмену проще уменьшить длину шага, но повысить его частоту, так как утомленные мышцы уже не могут обеспечить достаточного отталкивания. Если заставить спортсмена сохранять длину шагов на фоне накопившегося утомления мышц, то частота шагов будет падать, а время опоры стопы с поверхностью увеличиваться. Мышцы, производящие отталкивание, уже не в состоянии обеспечить нужный импульс силы за короткий промежуток времени, им требуется больше времени для отталкивания, но прилагаемое усилие мышц уменьшается. Поэтому будет наблюдаться значительное падение скорости [3].

В связи с этим, можно сделать вывод о том, что решающим компонентом скорости в беге на средние и длинные дистанции на финише является частота шагов, так как для сохранения соревновательной скорости будет необходимо поддерживать темп. Поэтому необходимо развивать отстающий параметр бега – длина шага, а именно поддержание требуемой длины шага длительное время.

Значительное сокращение бегового шага в конце и середине дистанции в основном наблюдается у начинающих бегунов. Опытные спортсмены способны поддерживать требуемую длину шага на протяжении всей дистанции, с незначительным его уменьшением. Поэтому для начинающих бегунов, решающим компонентом будет длина шага.

Чем быстрее бег, тем шире шаг и больше амплитуда движения рук, тем короче период опоры по сравнению с периодом полета. Поэтому в быстром беге нога ставится на землю более упруго. Скорость бега растет как за счет частоты шагов, так и за счет их

длины [5]. Например, сравнивая бег на 800 и 1500 м одного бегуна, можно увидеть, что почти при одной и той же частоте движений шаг длиннее на более короткой дистанции. При сравнении бега на средние и длинные дистанции видно уменьшение обоих параметров: частоты и длины шагов при увеличении дистанции. Чем быстрее бег, тем больше силы отталкивания и реактивные силы, возникающие при приземлении. Однако, бегун должен всегда стремиться бежать вперед и меньше прыгать вверх [5].

У спринтеров, в зависимости от индивидуальных особенностей, нужно рационально корректировать длину и частоту шагов. В одних случаях проще увеличить длину шага. Если спортсмен способен сохранить требуемую длину шага на протяжении всей дистанции, решающим в его скорости бега будет темп. Спринтера, в основном, сохраняют требуемую длину шага до конца дистанции, поэтому снижение их скорости происходит за счет уменьшения частоты шагов ближе к финишу [1].

В барьерном беге длина и количество шагов определяется расстановкой барьеров, поэтому их количество, в основном, остается постоянным. А рост результатов происходит не за счет увеличения длины шага, а увеличения темпа.

Скорость стартового разбега и бега по дистанции у спринтеров зависит от оптимального соотношения длины и частоты шагов. По имеющимся литературным данным (Назаренко Л.Д., Маркин М.О., Егоров А.А., Романова Ю.Д.), наибольшая зафиксированная частота шагов у мужчин равняется 5,1 шага в секунду, а у женщин – 4,86 [2]. На начальных этапах тренировки результат в беге растет за счет увеличения длины шагов, что происходит по мере роста общей и специальной физической подготовленности, мощности отталкивания и улучшения техники бега. При достижении оптимальной длины шага скорость бега увеличивается главным образом за счет частоты шагов и техники бега [6].

Для достижения максимальной частоты длина шага должна быть оптимальной, удобной и соответствовать росту спортсмена, его индивидуальным особенностям и технике бега. Длину и частоту шагов необходимо тщательно отрабатывать в процессе тренировок: длину – путем бега по отметкам, бег через легкоатлетические барьеры; частоту – при беге с горки и по звуколидеру, специальными упражнениями на месте с опорой и без нее.

У мужчин-спринтеров отношение длины шага к росту колеблется в пределах 1,24-1,29, что отражает их индивидуальные

способности, уровень физической подготовленности и техники бега [4].

Длина и частота шагов у спринтеров не являются постоянными и несколько меняются в зависимости от условий даже на одном соревновании [6]. Все же основную часть дистанции спринтер преодолевает в среднем с постоянной длиной шага, поэтому сохранение максимальной скорости будет зависеть от его способности поддерживать максимальную частоту, не теряя длину шага.

Все элитные спортсмены уделяют много времени оттачиванию техники движений, для обеспечения максимальной эффективности двигательных возможностей. Соревновательный результат спортсменов во многом зависит от рационального соотношения длины и частоты шагов на всех участках дистанции и оптимальной динамики скорости бега. Однако, для начинающих спортсменов характерно продвижение по дистанции с небольшой длиной шага. В процессе тренировок и повышения общей физической подготовки, длина шага постепенно увеличивается и устанавливается в определенном диапазоне. Прирост результатов происходит преимущественно за счет увеличения длины шага. У продолжающего спортсмена, соревновательная длина шага установлена и варьируется в оптимальном диапазоне, поэтому повышение результата происходит за счет повышения частоты шага с сохранением длины.

Литература:

1. Карпов В.Ю., Еремин М.В., Алифиров А.И., Бакулина Е.Д. Моделирование динамики скорости бега на 400 метров у юных спортсменов / Теория и практика физической культуры, 2020 №7 – С.63-65.
2. Назаренко Л.Д., Маркин М.О., Егоров А.А., Романова Ю.Д. Особенности совершенствования техники бега на короткие дистанции. Педагогико-психологические и медико-биологические проблемы физической культуры и спорта. 2016; 11(4): С. 37-44.
3. Шепляков А.С. Анализ подготовки лучших российских и мировых легкоатлетов-спринтеров / Сборник XVII Международной научной конференции, в 2-х частях, Белгород, 2021, С. 200-203
4. Шепляков А. С. «Особенности подготовки бегунов на средние дистанции» / А. С. Шепляков, А. Ю. Шумилов, И. А. Куликов // В сборнике: Физическое воспитание и спорт в высших

учебных заведениях. Сборник статей XIV Международной научной конференции. 2018. С. 357-360.

5. Учебник тренера по легкой атлетике/ Под ред. Л.С. Хоменкова. – Изд. 2-е, перераб. и доп. – М.: Физкультура и спорт, 1982. – 479 с.

6. Cox A.J., Pyne D.B., Gleeson M., Callister R. Relationship between C-reactive protein concentration and cytokine responses to exercise in healthy and illness-prone runners. *European Journal of Applied Physiology*. 2009; 107: 611-614.

Шумилов А.Ю.

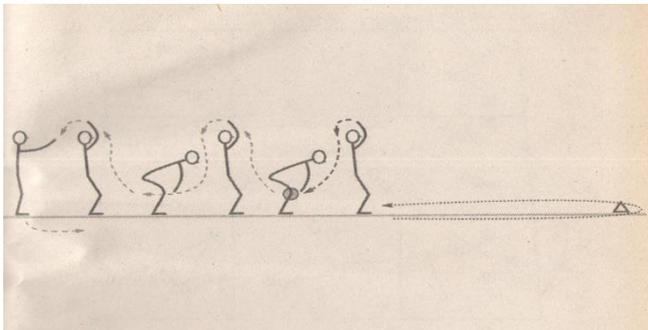
Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, г. Белгород, Россия

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНАЯ ЧАСТЬ ТРЕНИРОВКИ СТУДЕНТОВ-ФУТБОЛИСТОВ

Введение. Очень важно, чтобы игроки получали положительные эмоции от занятий футболом. Для этого тренеру всегда необходимо заканчивать тренировку такими упражнениями, которые бы позволили бы футболистам снять как физическое, так и психологическое напряжение, привести организм в нормальное состояние. С другой стороны, снижение основной тренировочной нагрузки должно идти постепенно на уменьшение, на положительном эмоциональном фоне. Такое завершение тренировочного процесса будет способствовать сплочению коллектива, сыгранности, чувства командного духа.

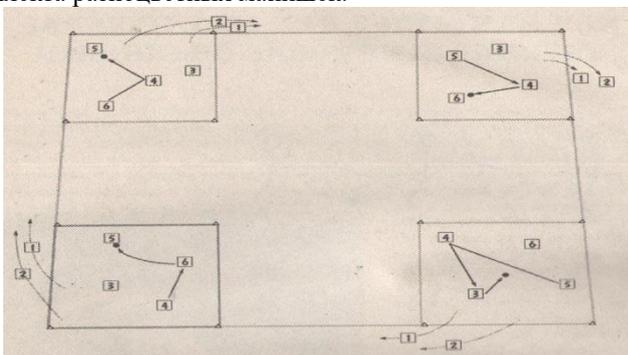
Основная часть. Для этого на данной стадии необходимо в тренировочный процесс внедрить веселые игры, подвижные игры, без соревновательного элемента. Пусть игроки получают удовольствие от упражнений, постепенно прививая упражнения, чтобы со временем эта процедура стала для них привычкой. Далее рассмотрим упражнения, с помощью которых тренеру удастся повысить эмоциональный фон в команде [1].

Упражнение №1. Задача: легкий бег, элемент игры, развитие коллективного духа. Для выполнения данного упражнения необходим следующий инвентарь: одна стойка, один мяч на колонну.



Колонны из 5-8 футболистов стоят лицом к стойке, установленной в 15-20 метрах (м). Первый игрок с мячом в руках перемещается к стойке, огибает ее и возвращается обратно, поворачивает спиной к команде и передает мяч за спину через голову следующему, а тот передает через ноги назад следующему, затем через голову позади стоящего и так чередуя до последнего игрока в колонне. Последний игрок бежит к стойке, огибает ее и начинает новую серию, упражнение продолжается до тех пор, пока первый игрок не вернется в исходное. Методические рекомендации: футбольный мяч можно не нести в руках, а вести ногой [4;5].

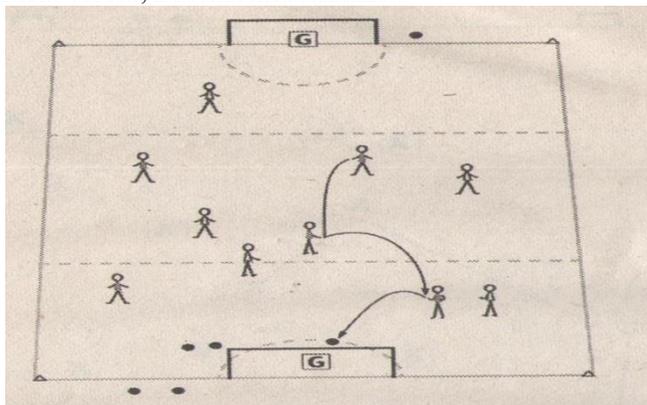
Упражнение №2. Задача: передачи, движение, восстановительные упражнения. Для выполнения данного упражнения необходим следующий инвентарь: 4 мяча, 16 стоек, 4 комплекта разноцветных манишек.



На площадке размером 40x40 м. размечаются четыре квадрата меньших размера, в каждом из них находится 6-10 футболистов. На каждый квадрат выделяется по мячу, которые лежат на земле, а

игроки в свою очередь разбираются на пары. Упражнение начинается по сигналу общими движениями с мелкими передачами внутри каждого квадрата, пока не раздастся следующий свисток тренера. Это сигнал для первой пары игроков от каждого квадрата, необходимо покинуть его и бежать по периметру большого квадрата без мяча, в то время оставшиеся игроки продолжают перекидывать мяч друг другу, или убегать от него. Как только пары возвращаются в свои квадраты, они возобновляют игру в пас, а следующая пара игроков начинает бег по периметру большого квадрата, выполняется упражнение пока все пары не совершат как минимум одно обегание большого квадрата. Методические рекомендации: игроки могут в ходе обегания квадрата выполнять различные упражнения на растягивание и расслабление мышц [1;3].

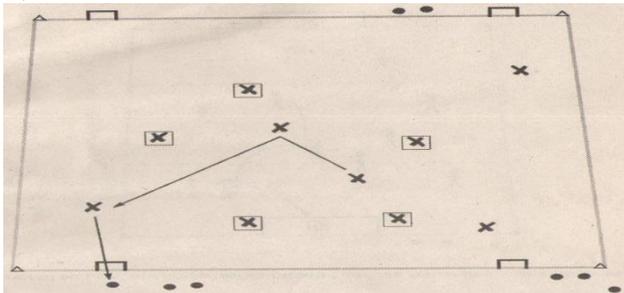
Упражнение № 3. Задача: применить легкие упражнения, владения мячом руками. Для выполнения данного упражнения необходим следующий инвентарь: 4 стойки, 2 переносных ворот, несколько мячей, 2 комплекта манишек.



Площадка размером 25x20 м. с двумя воротами, защищаемые вратарями, которым запрещается покидать полукруг диаметром 5 м. две команды играют в модифицированный футбол, где мяч передается руками, при этом, игрок получивший мяч, должен стоять на месте без движений куда либо. Они могут передвигаться как удобно, и куда угодно, но только без мяча. Ворота можно атаковать только броском рукой, вратари пытаются отстоять ворота. Бросок необходимо наносить только из ударной зоны, если игрок теряет мяч после передачи или мяч не дойдет до него, падая

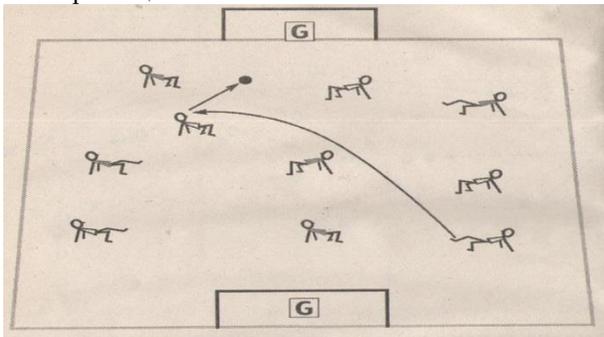
на площадку, или же защитник перехватывает его (не делая при этом никаких движений для отбора) мяч переходит к противоположной команде. Методические рекомендации: можно ввести ограничение времени на передачу 2-3 секунды, если команда владеет больше мяч отдается другой [3].

Упражнение № 4. Задача: игра с переводами мяча. Для выполнения данного упражнения необходим следующий инвентарь: 4 стойки, 4 ворот, несколько мячей, два комплекта разноцветных манишек.



На площадке 25x25 м. в углах устанавливается четверо маленьких ворот. Две команды играют в классический футбол, при этом игроки должны забивать мячи только в дальние двое ворот, и одновременно защищать свои. Игра без вратарей, за каждый забитый гол присуждается одно очко. Методические рекомендации: можно играть двумя мячами [2;4].

Упражнение № 5. Задача: развитие ловкости в игре. Для выполнения данного упражнения необходим следующий инвентарь: 2 переносных ворот, мяч с низким давлением, 2 комплекта разноцветных манишек.



На площадке 20x15 м. устанавливается двое ворот. Две команды играют в «крабий» футбол – в упоре руками и согнутыми

в коленях ногами, животом вверх. Игрокам запрещается вставать на колени, на ноги. Все остальное разрешено: ведение, удары, игра головой, вратарям разрешено играть руками. Методические рекомендации: вратарям разрешается играть, передвигаясь только на коленях [2;4]

Выводы. Предлагаемые упражнения помогут футболистам разной квалификации и разных возрастов, не зависимо от игрового амплуа снять как физическое, так и психологическое напряжение, привести организм в нормальное состояние, что будет способствовать сплочению коллектива, сыгранности, чувства командного духа.

Литература:

1. Голомазов С.В. Теория и практика футбола. - М.: Физкультура и спорт, 1999. – 126 с.
2. Железняк Ю.Д., Петров П.К. Основы научно-методической деятельности в физической культуре и спорте. – М.: Издательский центр «Академия», 2001. – 164 с.
3. Кочетков А.П. Управление футбольной командой. - М.: ООО «Издательство Астрель», 2002. – 180 с.
4. Кук М. 101 упражнение для юных футболистов: возраст 12-16 лет ; пер. с англ. Л. Зароховича. – М.: АСТ: Астрель. – 2007. – С. 100-110.
5. Шумилов А.Ю., Грачев А.С. Физическое воспитание и спорт в высших учебных заведениях//Сборник статей X Международной научной конференции посвященной 60-летию БГТУ им В.Г.Шухова, 24-25 апреля 2014 года: в 2 ч. Ч.1-Белгород:изд-во БГТУ,2014.-С.299-302

Шумилов А.Ю.

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

РАЗВИТИЕ ФИЗИЧЕСКИХ И ПСИХОФИЗЕОЛОГИЧЕСКИХ КАЧЕСТВ АРБИТРОВ В МИНИ-ФУТБОЛЕ

Современный мини-футбол характеризуется возросшим уровнем интенсификации игры. Наблюдения показывают, что за последние года количество смен игровых ситуаций в течении одного матча увеличилось в 2-3 раза. Разнообразные нововведения в правила игры, поиски активных форм защиты и нападения, овладения футболистами новыми техническими и тактическими приемами привели к значительному повышению общего темпа игры. Арбитров на площадке по прежнему двое, они обязаны проводить игру с первой до последней минуты без замены, к тому же должны сохранить свежесть и способность своевременно занимать методически правильное расположение на площадке, как в начале, так и в конце каждого тайма. В плане общей выносливости, требования к судьям в наше время не меньше чем к игрокам. выполнение этих требований возможно лишь при условии, что арбитр способен на протяжении всего сезона поддерживать высокую спортивную форму. Требования современного мини-футбола заставляют организаторам соревнований обращать внимания на молодых судей, специально подготовленных к большим нагрузкам, выпадающим сегодня на арбитра в мини-футболе. В предсезонный период необходимо уделять особое внимание к физической подготовки. если соревновательный сезон начинается осенью, то уже в начале лета необходимо приступить к выполнению так называемой «весовой программы». Если арбитр не поворотлив и медлителен на площадке, он заметно проигрывает атлетически сложным спортсменам. Не стоит говорить, что вообще для каждого спортсмена, не тренирующегося по специальной программе и нерегулярно занимающегося физическими упражнениями, негативно отразиться на его физическом состоянии [1,4].

Индивидуальная подготовка арбитра. Несмотря на существующие сходство в физической подготовки арбитров и игроков, специфика перемещения на площадке во время матча, психологическое воздействие, оказываемое на него, предъявляют с судьбе особые требования. Не менее важна также важна информация

о возможностях арбитра, об это дают видимость, некоторые медицинские и спортивные тесты [4,5].

Каждый арбитр, который собирается эффективно провести футбольный сезон, должен регулярно следить за объективными медицинскими показателями таким как: анализом крови, спирометрии, кровяным давлением, состоянием сердца, легких, опорно-двигательного аппарата, нервной системы. И вся деятельность арбитра должна проходить под строгим медицинским контролем. В индивидуальную подготовку судьи включают упражнения на развитие силы, скорости, выносливости, координации [4].

Занятие по силовой подготовки можно построить следующим образом:

1. общая разминка 10-15 минут, повороты наклоны.
2. отжимание от пола или гимнастической скамьи 15-20 повторений, постепенно увеличивая количество повторений до 30.
3. из положения лежа на спине руки за голову, ноги согнуты в коленном суставе, поднимание туловища в положение сидя 25-30 повторений.
4. в положении лежа на спине поднимание и опускание ног, не сгибая их в коленях.

В упражнениях можно использовать штангу с небольшим весом, вес штанги не должен превышать 40 кг.

Занятие по выносливости можно развивать кроссами на расстояние от 1500 м. до 3000 м. или комбинированными упражнениями, например:

1. Бег - 5 минут, общеразвивающие упражнения 10-15 минут, бег-15 минут, отдых-5 минут, бег-10 минут.
2. Бег-5 минут, общеразвивающие упражнения 10-15 минут, бег-5x3 минуты с 1 минутной ходьбой на восстановления, отдых-5 минут, бег-5 минут.
3. Бег-10 минут, разминка 5-10 минут, приседания 15x3 повторения, 12 ускорений по 100 метров с перерывом в одну минуту, спокойный бег-3 минуты.

Упражнения для развития скорости:

1. Общеразвивающие упражнения 5-10 минут, 8 ускорений по 30 метров с минутными перерывами, 6 ускорений по диагонали площадки с восстановительными периодами ходьбы по лицевым линиям.

2. Разминка, прыжки на скамейку и со скамейки высотой 30 сантиметров, бег с максимальной скоростью 30 секунд по 5 раз, ускорение из различных положений на 10 метров (из положения лежа на животе, на спине, по сигналу).

Для развития координации можно использовать комбинированные упражнения в беге с барьерами или препятствиями [2,3].

Развитие психофизиологических качеств.

Успех арбитра в судействе, обуславливается высоким уровнем развития его психофизических качеств. Важнейшие из них: внимание, скорость приема и переработки информации зрительным анализатором и эмоциональная устойчивость. Рассмотрим перечень упражнений для развития и распределения внимания [1].

Объем внимания:

1) упражнения для выработки восприятия игровых ситуаций и их оценки за минимальный отрезок времени. Арбитр анализирует ситуацию на фотографии, которая моделирует игровой момент, постепенно осуществляется переход к более быстрой оценки игровой ситуации в различные временные интервалы.

2) упражнения в восприятии временных интервалов. Арбитру сообщается временная характеристика демонстрируемой видео записи игрового момента, судья сам определяет временные характеристики.

3) вспомогательные упражнения. Арбитр, просматривая видео запись игрового момента, мысленно проверяет воспринятое им расположение игроков, их количество, возможные нарушения. Перед началом игры, на пред матчевой разминки одномоментное восприятие зрительного зала (примерное количество зрителей, баннеры, количество рядов и т.д.) с последующим анализом и оценкой своего восприятия.

Распределение внимания:

1) игра в «пятнашки». Два арбитра с мячом в руках передают его друг другу, догоняют третьего и касаются его мячом.

2) передача мяча в парах, в движении двумя мячами одновременно.

3) каждый судья с мячом ведет его без зрительного контроля, задача выбить мяч у партнера.

4) мысленная фиксация фолов при единоборствах двух пар игроков одновременно в разных частях площадки.

Скорость игры, множество единоборств на различных участках площадки, характерны для современного мини-футбола, требует от арбитра постоянной концентрации внимания. Любое выключение, даже кратковременное, может серьезно повлиять на характер, на исход игры. Научные исследования доказывают, что концентрация внимания ослабляется одновременно с появлением первых признаков утомления. Пропуск нарушений, неправильное определение их определение чаще всего приходит на период физической усталости. То же самое можно сказать и о скорости реакции арбитра, резко снижающие в следствии утомления.

Выводы. Таким образом, физическая усталость – один из важных факторов, влияющих на психофизиологические характеристики арбитра. Конечно, и судья, почувствовавший усталость, может зафиксировать нарушение, но, пока сигнал от нервной системы попадает к мышцам, обеспечивающим подаче свистка, может произойти уже новое нарушение. Поэтому регулярные занятия по развитию специальных навыков вместе с тренировкой, позволяет заметно улучшить важные психофизиологические показатели, характеризующие работу мини-футбольных арбитров.

Литература:

1. Будогорский А.Д. Организационно-педагогические аспекты построения процесса профессиональной подготовки футбольных арбитров начальной категории / А.Д. Будогорский – М., 2008. - 186 с.
2. Кулаев П.Н. Начальная подготовка футбольных арбитров: автореф. дис. канд. пед. наук / П.Н. Кулаев ; ВГАФК. – Волгоград, 2006. – 22с
3. Латышев Н.К. Практикум футбольного арбитра. – М.: ФиС, 1997. – 206с.
4. Липатов В.Г. Футбол. Третья команда матча. – М.: Домината. – 2004. – 160с.
5. Шумилов А.Ю., Грачев А.С. К вопросу использования игры мини-футбол в рамках дисциплины «Физическая культура» // «Дискурс». – 2017. – 3 (5). – С. 61-65.

Шумилов А.Ю.

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

**ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЙ
МЕТОДИКИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ТЕХНИКО-
ТАКТИЧЕСКИХ ВЗАИМОДЕЙСТВИЙ В МИНИ-ФУТБОЛЕ
(НА ПРИМЕРЕ СБОРНОЙ КОМАНДЫ
БГТУ им. В.Г. ШУХОВА)**

Для оценки эффективности разработанной методики был проведен педагогический эксперимент. Для этого были сформированы две группы: контрольная (n=11 футболистов команды «Технолог-2») и экспериментальная (n=11 футболистов команды «Технолог-»). Занятия в КГ проводились по общепринятой программе подготовки футболистов группы спортивного совершенствования в мини-футболе. В ЭГ тренировочные занятия проводились согласно разработанной методике. Содержание тренировочных занятий регулярно вносились изменения, обусловленные специализированной подготовкой к предстоящим матчам и устранением ошибок, встречающихся в предыдущих играх [1,4].

Все матчи команд «Технолог» и «Технолог-2» регистрировались на видео. Это позволяло тренерскому составу более объективно оценивать технико-тактические взаимодействия своих воспитанников, нивелируя эмоциональный компонент, присутствующий во время игры. Кроме того видеосъемка позволяла проводить количественный и качественный анализ технико-тактических действий футболистов, выполняемых во время матча. Также наличие видеозаписи игр, позволило экспертам в спокойной обстановке оценить все сыгранные командами матчи [3].

Сравнительный анализ полученных результатов ТТД представлен в таблице 1. Его результаты свидетельствуют о том, что в экспериментальной группе по многим показателям наблюдается достоверная разница. В контрольной группе достоверно больше количество неточных передач на среднюю дистанцию. В КГ этот показатель составил $57,00 \pm 10,31$, а в ЭГ – $29,16 \pm 8,07$. Показатель неточных передач в КГ также оказался выше, чем в ЭГ. При этом количество точных передач на короткие дистанции в ЭГ на 44% больше, чем в КГ. Следует отметить, что помимо вышеописанных показателей, в ЭГ достоверно выше

показатели успешного приема мяча (на 51%), отбора мяча (на 31%), удары в створ ворот (на 53%), чем эти данные в КГ. Игроки ЭГ в 2 раза меньше совершают ошибок в приеме мяча и на 30% меньше совершают ударов мимо ворот [1]. В целом по суммарному показателю успешных ТТД экспериментальная группа достоверно превосходит контрольную группу на 32%. В контрольной группе результаты неточных ТТД составили $141,5 \pm 14,18$, что на 23% больше в ЭГ. Резюмируя полученные данные, можно констатировать, что предложенная методика является эффективной.

Таблица 1

Сравнительный анализ командных ТТД в контрольной и экспериментальной группах (кол-во)

Соперник		КГ	ЭГ	$P < 0,05$	
Пе редача мяча	Д лин.	Точ.	$0,48 \pm 0,04$	$1,06 \pm 0,02$	
		Нет оч.	$2,25 \pm 0,21$	$2,23 \pm 0,10$	
	С ред.	Точ.	$1,62,75 \pm 0,10$	$33,91,23 \pm 0,43$	
		Нет оч.	$5,7,00 \pm 0,31$	$10,9,16 \pm 0,07$	*
	К орот.	Точ.	$1,56,13 \pm 0,58$	$35,24,61 \pm 0,10$	*
		Нет оч.	$2,7,13 \pm 0,14$	$9,4,65 \pm 0,21$	*
	Приём мяча	Усп еш.	$2,78,75 \pm 0,08$	$27,15,28 \pm 0,36$	*
		Неу спеш.	$2,9,63 \pm 0,86$	$1,5,10 \pm 0,71$	*
Обводка соперника	Усп еш.	$1,2,00 \pm 0,23$	$3,5,0 \pm 0,0$		

				50	9	
	Неуспеш.	1 0,51	3, 67	,3 7	,6 5	
Отбор мяча		4 8,13	10 ,03	3, 21	0, 3 2	*
Потеря мяча		3 0,75	16 ,38	8, 54	2, 6 1	
Удар	в створ ворот	2 9,77	9, 50	9, 49	,5 3	*
	мимо ворот	1 3,88	2, 66	,7 1	,8 9	*
Всего ТТД	Успеш.	6 74,4 1	83 ,50	91 ,3 2	0, 0 2	*
	Неуспеш.	1 41,5 0	14 ,18	09 ,6 5	9, 1 5	*

* - достоверное различие по t-критерию Стьюдента

Дополнительно, для усиления доказательной базы, был проведен сравнительный анализ показателей ТТД команды «Технолог» в играх Чемпионата города Белгорода 2015-2016гг. с результатами игр Чемпионата города Белгорода сезона 2016-2017 гг. Полученные данные представлены в таблице 2.

Таблица 2.

**Сравнительный анализ командных ТТД в играх
Чемпионата
города Белгорода сезонов 2015-2016 гг и 2016-2017гг.**

Соперник		Сезон 2015-2016 гг.		Сезон 2016-2017 гг.		P <0,05
Пе редача мяча	Д лин.	Точ.	0 ,75	1 ,16	0 ,61	
		Нет оч.	1 ,25	2 ,76	1 ,23	,10

ред.	С	Точ.	86,7 5	0,09	91,23	9,4 3	
		Нет оч.	9,00	,59	9,16	,07	
орот.	К	Точ.	60,1 3	9,65	24,61	8,1 0	*
		Нет оч.	6,13	,53	4,65	,21	
Приём мяча		Усп еш.	81,7 5	8,69	15,28	7,3 6	
		Неу спеш.	6,63	,33	5,10	,71	
Обводка соперника		Усп еш.	8,00	,04	5,50	,09	
		Неу спеш.	,00	,34	,37	,65	
Отбор мяча			3,13	1,14	3,21	0,3 2	
Потеря мяча			8,75	4,89	8,54	2,6 1	
Удар	в створ ворот		6,75	,92	9,49	,53	*
	мимо ворот		3,88	,42	,71	,89	*
Всего о ТТД	Успеш.		34,2 5	2,78	91,32	0,0 2	*
	Неуспеш.		21,5 0	0,25	09,65	9,1 5	

* - достоверное различие по t-критерию Стьюдента

Из таблицы 2 видно, что в играх сезона 2016-2017 гг. достоверно лучше показатели в количестве точных коротких передач (на 40%), точных ударов в створ (48%), меньше ударов мимо ворот (на 30%). Так же видно (см. табл. 2) что в сезоне 2015-2016 гг. суммарное командное количество ТТД составило $734,25 \pm 92,78$, а в сезоне 2016-2017гг. этот показатель $891,32 \pm 90,02$ [3,4].

Сравнительный анализ среднего значения экспертных оценок выявил достоверные различия между КГ и ЭГ (см. рисунок 1). В КГ группе данный показатель составил $7,33 \pm 0,33$, а в ЭГ – $8,15 \pm 0,28$.

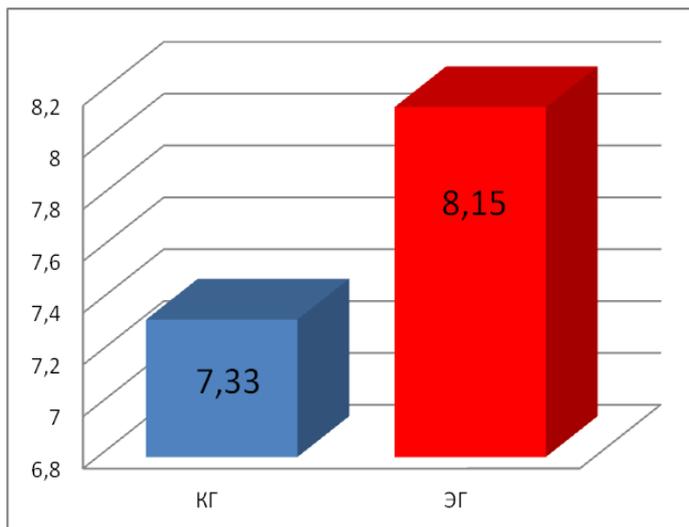


Рис. 1. Сравнительный анализ среднего значения экспертных оценок КГ и ЭГ (баллы)

Сравнение показателей экспертных оценок игр в Чемпионате города Белгород по мини-футболу сезона 2015-2016 гг. и сезона 2016-2017 гг. представлен на рисунке 2. Из рисунка видно, что данный показатель в сезоне 2015-2016 гг. составил $7,43 \pm 0,29$. Тот же показатель, зарегистрированный в сезоне 2016-2017 гг. составил $8,15 \pm 0,28$.

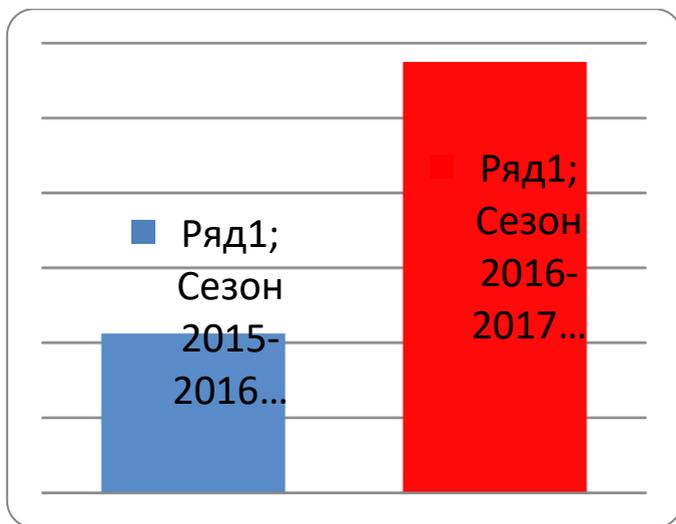


Рис. 2. Сравнительный анализ среднего значения экспертных оценок игр Чемпионата города Белгорода сезонов 2015-2016 гг и 2016-2017гг. (баллы)

Подводя итог оценки эффективности предложенной методики, можно констатировать, что полученные объективные и субъективные результаты эксперимента свидетельствуют о целесообразности применения предложенного алгоритма организации тренировочного процесса студенческой команды БГТУ им. В.Г. Шухова по мини-футболу [2,5],

Выводы.

В результате проведенного исследования можно сделать ряд обобщающих выводов:

1. Теоретический анализ научно-методической литературы показал, что существует большое количество вопросов в области подготовки студенческих команд, которые не находят эмпирического обоснования целесообразности применения тех или иных методов. В основном специалисты предлагают использовать программу подготовки групп спортивного совершенствования ДЮСШ и СДЮШОР по мини-футболу. Некоторые авторы отдают предпочтение методикам подготовки высококвалифицированных спортсменов, пытаются переориентировать их на студенческую команду. При этом в ходе анализа литературных источников нам не встретилось работ, содержащих методику подготовки футболистов сборной команды ВУЗа по мини-футболу, учитывающая специфику образовательного процесса данного учебного заведения.

2. В ходе анализа соревновательной деятельности команды «Технолог» в Чемпионате города Белгорода сезона 2015-2016 гг., были выявлены следующие корреляционные связи:

- чем выше место команды-соперника, тем меньше игроки команды «Технолог» выполняли точных передач на среднюю дистанцию и наносили ударов в створ ворот соперника;

- количество потерь мяча в играх с соперником из верхней части турнирной таблицы было больше, чем с командами-аутсайдерами;

- игроки команды «Технолог» делали больше длинных передач с командами-лидерами Чемпионата.

3. Результаты экспертной оценки игр команды «Технолог» в Чемпионате города Белгорода сезона 2015-2016 гг. не коррелируют с местом команды соперника

4. Сравнительный анализ показателей ТТД между контрольной и экспериментальной группами показал, что достоверные различия выявлены в количестве точных коротких передач, приеме и отборе мяча, точных ударов в створ ворот соперника. По всем вышеописанным показателям результаты экспериментальной группы превосходят данные, полученные в контрольной группе. Командные показатели неточных коротких и средних передач, потерь мяча при приеме и неточных ударов по ворота в ЭГ оказались достоверно ниже, чем в КГ. Следовательно, суммарные значения ТТД в ЭГ были лучше, чем у игроков команды КГ, что свидетельствует об эффективности предложенной методики.

5. Учитывая тот факт, что общий уровень подготовленности игроков команды «Технолог» был выше, чем у игроков команды «Технолог-2», нами был проведен сравнительный анализ командных показателей ТТД двух последних сезонов. Было установлено, что игроки команды «Технолог» в играх Чемпионата города Белгорода сезона 2016-2017 гг. выполняли достоверно больше коротких передач $224,61 \pm 28,10$ в сравнении с результатами сезона 2015-2016 гг. – $160,13 \pm 29,65$. В сезоне 2016-2017 гг. футболисты достоверно больше наносили ударов в створ ворот $39,49 \pm 6,53$ по сравнению с сезоном 2016-2017 гг. – $26,75 \pm 7,92$. Количество ударов мимо ворот в сезоне 2016-2017 гг. снизилось на 30% в сравнении с предыдущем сезоном. Суммарный командный объем ТТД достоверно увеличился с $734,25 \pm 92,78$ до $891,32 \pm 90,02$. Полученные результаты усиливают доказательную базу эффективности предложенной методики технико-тактической подготовки футболистов сборной команды ВУЗа.

6. По результатам сравнительного анализа экспертных оценок качества игры команд, было установлено достоверное различие между КГ и ЭГ в пользу ЭГ. Следовательно, визуальная субъективная оценка экспертов свидетельствует о более высоком уровне тактической организации игры ЭГ, что в свою очередь подтверждает эффективность предложенной методики.

Литература:

1. Алиев Э.Г. Организационные проблемы развития мини-футбола (футзала) в ВУЗах / Э.Г. Алиев, Д.В. Федяев, А.А. Демин // Научно-теоретический журнал « Ученые записки ». – 2011. – №4(74). – С. 7-10.
2. Вершинин М.А. Сравнительный анализ технико-тактических действий юных футболистов / М.А. Вершинин, Д.Л. Корзун, Ю.Н. Москвичёв // Научно-теоретический журнал « Педагогические науки». – 2013. – №6. – С. 976-981.
3. Кравцов В.Г. Анализ выступлений команды «Технолог» БГТУ имени В.Г. Шухова по мини-футболу сезона 2013-14 года / В.В. Кравцов, В.Г. Дмитриенко // Энергосберегающие технологические комплексы и оборудование для производства строительных материалов: Межвузовский сборник статей. Под ред. В.С. Богданова. – Белгород, – 2014. – С. 453-455.
4. Мутко В.Л. Мини-футбол в высших учебных заведениях / В.Л. Мутко, С.Н. Андреев, Э.Г. Алиев. // М.: Советский спорт. – 2010. – 320 с.
5. Шумилов А.Ю., Грачев А.С. К вопросу использования игры мини-футбол в рамках дисциплины «Физическая культура» // «Дискурс». – 2017. – 3 (5). – С. 61-65.

**Юсупова С.С., Федосеенко Н.И.,
Бевзенко Е.А., Картыгин А.В.**

*Филиал Белгородского государственного технологического
университета им. В.Г. Шухова, г. Новороссийск, Россия*
АДАПТАЦИЯ СТУДЕНТОВ ПЕРВОГО КУРСА В ВУЗЕ

Целью данной статьи является попытка осмысления процесса адаптации первокурсников к обучению в ВУЗе.

Ключевые слова: студент, первокурсник, адаптация, куратор.

Высшее образование имеет целью обеспечение подготовки высококвалифицированных кадров по всем основным направлениям общественно полезной деятельности в соответствии с потребностями общества и государства, удовлетворение потребностей личности в интеллектуальном, культурном и нравственном развитии, углублении и расширении образования, научно-педагогической квалификации [1].

Каждый год вузы нашей страны гостеприимно распахивают свои двери для выпускников школ. Будущие студенты радостно вливаются в новую жизнь, еще не зная, что их ждет впереди.

Обучение в школе, лицее, техникуме, особенно в вузе, дело не из легких. Это связано с психологическим настроем обучающегося, различной организацией учебного процесса и методического сопровождения. Трудности, которые сопровождают в Вузе начинающих студентов, это стресс от смены формы деятельности. После «последнего звонка» подростки с головой окунаются в незнакомую им, самостоятельную жизнь, где нужно самому принимать глобальные, как им кажется, решения.

И здесь очень важно ВУЗу подготовить будущего первокурсника к предстоящей студенческой жизни. Первое и самое главное в данном временном отрезке – это адаптация студентов [2-9]. Для успешной адаптации вчерашних школьников в новых условиях необходимо выявить наиболее типичные проблемы, с которыми сталкивается большинство студентов в первый год своего обучения [3].

Переход из школы в вуз является для многих из них переломным моментом в жизни, потому что не каждый взрослеющий подросток самостоятельно, без поддержки взрослых может приспособиться к новым, важным для него условиям, а также безболезненно их пережить [4].

Адаптация – это процесс приспособления организма к условиям внешней среды. Она позволяет приноровиться к новым

условиям жизни, а также сформировать другие новые способы поведения для успешной работы и преодоления возникающих проблем. Поведение и привычки каждого человека носят индивидуальный характер и формируются по мере накопления и совершенствования личного опыта.

Приспособление в новых условиях позволяет заметить недостатки, свойственные только его поведению, благодаря адаптации личности в наиболее благоприятных условиях.

Когда адаптация неудачна, то любая личность испытывает большие трудности в новой жизни, особенно в качестве студента.

Первый опыт приспособления (адаптации) мы получаем в детском саду, затем в школе в первом классе. Следующий этап считается переход в среднюю школу, а затем уже - этап выбора профессии.

Адаптация первокурсника учитывает его возможность соответствия к требованиям и нормам вуза, а также к умениям реализовывать свои потребности и возможности, развиваться в новой и непривычной для себя среде, не расходясь в понимании с этой средой. Обучение в любом случае - очень сложное и трудное дело для студентов.

Успешная и своевременная адаптация к условиям обучения в вузе – одно из самых важных исходных условий для успешной учебы первокурсника. Можно сказать, что это новый этап жизни человека и вход в профессиональную деятельность.

С началом процесса обучения в вузе важными в жизни студента являются: куратор, педагог-психолог, воспитатель общежития, которые организуют и направляют работу по формированию благоприятного социально-психологического климата в студенческих учебных группах. От них зависит успешность адаптации первокурсников к новой социальной среде, налаживание деловых и личных контактов между членами группы. Поэтому социально-психологической службе в вузе ставятся цели:

- психолого-педагогическое сопровождение личности обучаемого в процессе образования;
- формирование у студента психологической готовности к жизненному самоопределению, включающему личностное;
- социальное и профессиональное развитие.

На первом курсе студент или найдет точку опоры, которая даст «старт» к новой жизни, либо эта точка исказит поведение в общении и обучении. Именно на первом курсе обучения в вузе формируется отношение человека к учебе, продолжается

«активный поиск себя», своего «Я», складывается его отношение к будущей профессиональной деятельности. И нет гарантии тем, кто окончил школу на «отлично», что они обретут уверенность в своих силах на первом курсе.

Зачастую к дальнейшему выбору профессии приводят первые неудачи. Они часто влекут за собой разочарование, отчуждение, утрачивание значимости перспективы выбранной профессии. Студент теряет, что приводит к проблемам в обучении и в дальнейшей адаптации.

При переходе от общего образования к профессиональному сложность адаптации состоит не только в том, что меняется социальное окружение, но ещё студенту необходимо самостоятельно принимать решения, связанные с выбором профессии. Возникает тревожность в правильности выбора будущей профессии, что для многих сопоставимо с поиском смысла жизни.

Новые условия жизни - это и есть первые трудности, связанные с первичной социализацией.

Выпускникам школ, с получением статуса студента, приходится сталкиваться с такими сложностями, как иная система обучения, новые связи с сокурсниками и преподавателями, с самостоятельной жизнью в городских условиях (для студентов, приехавших с других городов, сел, деревень и т.д.), социально-бытовыми условиями и проблемами, не знание взглядов и принципов ВУЗа, о его системе и возможностях самореализации в науке, творчестве и общественной жизни. При этом усиливаются столкновения «Я».

А также с такими проблемами: отсутствие желания учиться, неготовность и неумение работать с информацией, которая нужна для обучения, сложность в самостоятельном изучении материала, неспособность правильно распределить силы и времени, нежелание выполнять требования преподавателей, неспособность к самостоятельной жизни и проживанию в другом городе.

Если адаптация проходит с трудностями, то у студента появляются такие признаки как: усталость, снижение работоспособности, сонливость, часто подавленное настроение, головные боли, повышение уровня тревожности, заторможенность или, наоборот, гиперактивность, сопровождающаяся плохой дисциплиной, систематическим невыполнением домашних работ, постоянные пропуски занятий, студент теряет мотив для

деятельности. От того, насколько долго длится процесс адаптации, зависят текущие и будущие успехи студента.

Один из этапов адаптации студента - знакомство и общение с новым коллективом. И этого этапа ни одному студенту не избежать! Этот этап зависит от обстановки в группе, от психологического климата в ней, комфортно ли студенту и безопасно во время занятий и во взаимодействии с педагогами и одногруппниками.

Коллектив в вузе, с *одной стороны*, - выявлен как объект и результат сознательных и целенаправленных воздействий кураторов и педагогов. С *другой стороны* - как самостоятельно развивающееся явление, подчиняющееся особым социально-психологическим закономерностям. А студенты первого курса еще не сложившийся коллектив и в нем нет общепринятых и закрепившихся правил и норм поведения.

Для каждого студента в этой группе все новое и все учащиеся не знакомы. Тогда как в школе все знали друг друга много лет и каждый имел свой статус и свое место в коллективе, не всегда объективное. У каждого из учеников теперь есть возможность заявить о себе, завоевать авторитет и уважение группы сокурсников и есть возможность проявить себя с разных сторон и заработать иной статус.

Возможностей проявления личности существует большое множество, которое и может помочь студенту выделиться из коллектива: поведение, поступки, стиль в одежде, творческие способности, язык общения, профессиональные способности и т.д.

Влияние студентов старших курсов тоже имеет большое место в процессе социализации первокурсников в вузе. Студенты определенного факультета представляют из себя особую группу с характерными чертами, которые отличают её от других групп и никак не выражены в остальном студенческом обществе.

Когда первокурсники попадают в эту группу, стараются стать как старшекурсники, подражая им, сами того не замечая перенимают их характерные черты. Уже в первые недели у них появляется несвойственная манера мышления, новые привычки и появляются в словаре новые слова – «матан» - математический анализ, «лабы» - лабораторные работы и т. д.

В это же время рождаются и небольшие подгруппы по интересам и по выгоде каждого из студентов: трудолюбивые или разгильдяи, бедные или богатые и т.д.

Трудность адаптации студента-первокурсника может быть вызвана:

- переживанием, связанным с уходом из школьного коллектива;
- недостаточная мотивационная готовность к выбранной профессии;
- несовпадением между высокими притязаниями и низким социальным статусом, который задан возрастом;
- несовпадением между стилем общения в семье и необходимостью взаимодействия с преподавателями и сотрудниками вуза;
- противоречием между усилившейся ориентацией на самостоятельность и зависимостью от мнения сверстников.
- неумение осуществить психологическую саморегуляцию (отсутствие навыков выполнения самостоятельной работы);
- неумение вести конспект, работать с литературой, словарями, каталогами;
- несоответствие режима труда и отдыха в новых условиях;
- страх публичных выступлений в новой среде;
- социально-экономические проблемы у иногородних студентов: незнание города, обеспечение себя жильем и финансовыми средствами, отсутствие эмоциональной поддержки родных и близких.

Как адаптироваться к новым условиям жизни? На эти и другие вопросы помогают ответить кураторы студенческих групп [5-9].

Он оказывает помощь студентам в адаптации к новым для них социальным условиям, закладывает основы благоприятного климата в группе, формируемого постепенно в течение всей «совместной жизни» студентов в вузе.

Деятельность куратора должна опираться, на ряд принципов:

- информационная, информирование студентов о научных мероприятиях, изменении в расписании, культурных и развлекательных программах, организуемых на факультете;
- организационная, присутствие куратора в группе оказывает влияние на сплоченность студентов, формирует благоприятный социально-психологический климат;
- вспомогательная, решение в режиме реального времени проблем возникающих у студентов в связи с академическими задолженностями;

-контролирующая, контроль за соблюдением студенческой группой правил внутреннего распорядка [5].

Еще одно немаловажное направление деятельности куратора – вовлечение студентов в творчество. Это позволяет раскрывать личности студентов, раскрепощает их, позволяет приобретать те необходимые качества личности, которые затем будут обнаруживаться в практической деятельности и способствовать карьерному и профессиональному росту:

- «Умей проявить себя!». Студенты должны определить свои возможности и способности, объективно и критически отнестись к себе, объективно выявить все плюсы и минусы. Если студент реально не участвует в общественных делах, то конечно же и не будут выявлены все способности.

- «Умей заявить о себе!». Это умение чаще всего проявляется при выборе метода проб и ошибок, когда студент сам определяет себе ту линию поведения, которая ему ближе всего, но это и не говорит, что эта линия правильная. Поэтому студент пробует и ошибаясь, исправляется, что дает ему повод заявить о себе, обратить внимание окружающих. Если он не будет пробовать, то пассивное ожидание, что тебя и так заметят - будет непродуктивно. Кроме того, умение заявить о себе учит внимательно относиться к своим партнерам, определять ответную реакцию на конкретные твои действия. Важно - внимательно и уважительно относиться к другим.

Без сомнения, выработка умений «подать себя» и «проявить себя» требует умелого руководства со стороны преподавателей. Роль куратора состоит не только в стимулировании творчества, но и в критической оценке проявлений этого творчества.

Чтобы успешно адаптировать студентов, кураторами групп и педагогами – психологами используются такие методы работы как: адаптационные тренинги, совместные выезды, мастер-классы, различные мероприятия, например, день первокурсника, концерты, КВН и т.д.

Обычно, когда студенты совместно с педагогическим коллективом проводят общие мероприятия, то эти мероприятия приносят ощутимые результаты, приходит понимание важности таких мероприятий, снижается тревожность у студентов первого курса и конечно же приносит положительные результаты в успешности студенческих групп в адаптации учащихся.

Из всего вышеперечисленного можно сделать вывод, что главным в адаптации студентов-первокурсников остается психологический настрой и психологическая готовность, его заинтересованность, а также умение приспосабливаться и личное желание обучаться по выбранной профессии, сформированности у студента самостоятельности в любых видах деятельности. Что научит "житья", полюбить выбранную профессию, поможет будущему специалисту «войти» в реальные условия современной жизни.

Литература:

1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (с изменениями и дополнениями) - <https://base.garant.ru/77687681/>
2. Берестень Т.М., Солодилова Н.Д. Текущая адаптация первокурсников к обучению в профессиональных учебных заведениях. Сборник материалов XII Международной научно-практической конференции: в 3 ч.. Белгород, 2020.
3. Овчинников Е.М. Успешная адаптация вчерашних школьников. Материалы VI всероссийской научно-практической конференции. Издательство: Алтайский государственный педагогический университет (Барнаул) 2015.
4. Косаревская Т.Е., Кутькина Р.Р. Психологические проблемы адаптации студентов-первокурсников к вузу: методические рекомендации/ Т.Е. Косаревская, Р.Р. Кутькина. – Витебск: Изд-во У ОВГУ имени П.М. Машерова, 2006.
5. Пермякова А.В., Картыгин А.В., Юсупова С.С. Роль куратора учебной группы в подготовке высококвалифицированных специалистов. Сборник материалов XII Международной научно-практической конференции: в 3 ч.. Белгород, 2020.
6. Арндачук И.В. Воспитательная работа как компонент психолого-педагогического сопровождения адаптации первокурсников к образовательной среде вуза. // Вестник Московского университета. Серия 20: Педагогическое образование. 2015 №4. - с. 81-91.
7. Гебель Е.С. Адаптация первокурсников к учебно - воспитательному процессу // Высшее образование в России. 2016. № 10 (205). С. 144-147.
8. Кузнецова, Г.В. Адаптация первокурсников к вузовской среде [Электронный ресурс] / Режим доступа:

<https://nsportal.ru/vuz/pedagogicheskienauki/library/2013/03/25/adaptatsiya-pervokursnikov-k-vuzovskoy-srede>

9. Кузьмишкин А.А., Кузьмишкина Н.А., Забиров А.И., Гарькин И.Н. Адаптации студентов первого курса в вузе // Молодой ученый. - 2014. - №3. - с. 933-935.

Яроленко Л.И., Нетребенко О.С.

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

СОСТОЯНИЕ РЫНКА ТРУДА В РОССИИ И ВЫБОР КАРЬЕРНОЙ ТРАЕКТОРИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ С УЧЕТОМ СОВРЕМЕННЫХ ТЕНДЕНЦИЙ

Важнейшим фактором трансформации экономики страны и ее социального преобразования является рынок труда. Он играет роль сложного распределительного механизма, который обеспечивает связь работников с рабочими местами, работодателями, оказывая влияние на производительность национальной экономики и ее темпы роста. Он может как повысить, так и понизить уровень и качество данных показателей.

В экономических трудах термин «рынок труда» определен как система общественных отношений, социальных норм и институтов, обеспечивающих на основе прав и свобод человека, формирование, обмен и использование рабочей силы. [1]

Рынок труда - это саморегулирующийся экономический организм. Элементами его саморегуляции являются спрос и предложение рабочей силы, конкуренция среди соискателей, работников и работодателей, а также конкуренция по уровню заработной платы. В результате работы этого механизма устанавливаются уровни занятости и безработицы, а также уровень заработной платы.

Также на спрос и предложение на рынке труда оказывают влияние профсоюзные организации, государственная политика в области трудовых отношений, развитие системы образования.

Стремительно происходящие социальные и экономические изменения и преобразования не только в России, но и во всем мире, которые сопряжены с усложнением системы рыночных отношений, требуют пересмотра и изменения установленных подходов к контролю и управлению рынком труда и его тенденций развития.

На ситуацию на рынке труда влияют множество факторов. К таким факторам можно отнести особенности формирования заработной платы, внутреннюю миграцию рабочей силы и взаимодействие друг с другом других рынков. Но наиболее влияющим фактором является то, что он формируется и находится под воздействием системного кризиса, который охватил все сферы общественной жизни и проявляется в спаде производства, сокращении инвестиций и др. Результатом воздействия экономического кризиса является сокращение спроса на рабочую силу, и как следствие этого - рост безработицы, а также снижается мотивированность работников к трудовой деятельности.

Важной особенностью российского рынка труда все еще, к сожалению, является низкий технический и технологический уровень оснащенности производства, а также высокий удельный вес физически и морально устаревшего оборудования, машин, которые давно утратили свои конкурентные преимущества и являются низкопроизводительными.

В условиях новой пандемийной и постпандемийной реальности рынок труда стремительно меняется, и уже сейчас трансформация приобретает сверхскорость, и на данный момент старые стратегии и инструменты его регулирования перестают работать и служить на благо экономики, их эффективность снижается или исчезает вовсе. И в связи с этими тенденциям необходим поиск новых подходов к решению проблем, оптимизации стратегий и инструментов.

По данным Росстата РФ численность рабочей силы в России на январь 2019г. составила 74,9 млн. человек, из них 71,2 млн. человек были заняты экономической деятельностью и 3,7 млн. человек относились к категории безработного населения с применением критериев МОТ (т.е. не имели работы или доходного занятия, искали работу и были готовы приступить к ней в обследуемую неделю). [2] Также по данным Росстата РФ, в аналогичном периоде 2021г. численность рабочей силы в России составила 75,0 млн. человек, из них 70,7 млн человек классифицировались как занятые экономической деятельностью и 4,3 млн человек – как безработные. [3]

Таким образом, с помощью простых математических расчетов, можно сделать вывод, что за период с 2019 по 2021 год, который пришелся на рост и пик мирового коронавирусного кризиса, численность рабочей силы в РФ увеличилась на 0,1 млн. человек, при этом наблюдается сокращение уровня рабочей силы

на 0,5 млн. человек и повышение уровня безработных на 0,6 млн. человек.

Такие показатели можно объяснить тем, что с весны 2020 года количество вакансий на рынке труда значительно сократилось при увеличении числа соискателей, которое можно объяснить тем, что во время введения локдаунов и острого экономического кризиса многие работодатели были вынуждены резко и многократно сократить количество рабочих мест.

Данные, предоставленные крупнейшей российской рекрутинговой компании HeadHunter, подтверждают приведенные выше доводы о состоянии российского рынка труда в период с января 2019 года по январь 2021 года. В статье, опубликованной на официальном сайте компании, приводятся сведения о том, что в марте-апреле 2020г. количество вакантных мест сократилось, но при этом число людей желающих найти работу увеличилось. [4]

Однако на начало текущего, 2021 года, по данным Росстата РФ, ситуация изменилась в абсолютно противоположном направлении. Число предложений на рынке труда сократилось, а спрос, наоборот, вырос. [5]

Следует заметить, что одним из наиболее воздействующих факторов на ситуацию на рынке труда, является демография. Демографические изменения и социальное расслоение в стране играют огромную роль в формировании и структуре рынка труда.

Таблица 1 – Общие итоги миграции в 2020 году

	<u>Январь-ноябрь 2020 г.</u>		<u>Справочно январь-ноябрь 2019 г.</u>	
	<u>человек</u>	<u>на 10 тыс. человек населения</u>	<u>человек</u>	<u>на 10 тыс. человек населения</u>
<u>Миграция – всего</u>				
<u>прибывшие</u>	<u>3 747 134</u>	<u>279,6</u>	<u>4 367 503</u>	<u>325,3</u>
<u>выбывшие</u>	<u>3 656 012</u>	<u>272,8</u>	<u>4 108 078</u>	<u>305,9</u>
<u>миграционный прирост (+), снижение (-)</u>	<u>+91122</u>	<u>+6,8</u>	<u>+259425</u>	<u>+19,3</u>

Таблица 2 – Показатели естественного движения населения

	<i>Январь-ноябрь</i>		
	<i>Тысяч</i>		
	<i>2020 г.</i>	<i>2019 г.</i>	<i>Прирост (+), снижение (-)</i>
<u>Родившихся</u>	<u>1306,4</u>	<u>1365,8</u>	<u>-59,4</u>
<u>Умерших</u>	<u>1881,2</u>	<u>1651,5</u>	<u>+229,7</u>
<u>из них детей в возрасте до 1 года</u>	<u>5,9</u>	<u>6,8</u>	<u>-0,9</u>
<u>Естественный прирост (+), убыль (-)</u>	<u>-574,8</u>	<u>-285,7</u>	

Проанализируем данные Росстата, приведенные в таблице 1 и таблице 2, по данному фактору. [5] Исходя из представленных данных, уровень миграционного прироста в 2020 году по сравнению с предыдущим, 2019 годом, снизился, также как и уровень естественного прироста. Так, число миграционного прироста населения в 2020 году составило 91,122 тыс. человек, что на 168,303 тыс. человек меньше по сравнению с 2019 годом, соответственно естественная убыль населения РФ в 2020 году составила 574,8 тыс. человек, что на 289,1 тыс. человек выше по сравнению с 2019 годом.

Таким образом можно отметить, что демографическая ситуация в стране находится в остром, отрицательном состоянии, что не может способствовать стабилизации состояния рынка труда.

Но помимо пандемии и отрицательных демографических изменений существует еще один фактор, который за последнее десятилетие оказывает существенное влияние на преобразования на рынке труда. Этим немаловажным фактором является цифровизация. В будущем люди будут терять работу не только из-за экономического кризиса, но и из-за распространения новых высоких технологий.

Согласно докладу «Будущее рабочих мест 2020» (FutureofJobs), который был опубликован Всемирным экономическим форумом, к 2025 году новые технологии уничтожат 85 млн. рабочих мест, но при этом создадут 97 млн. новых. При этом старые рабочие места будут устраняться быстрее, чем будут появляться новые. [6]

Согласно этому докладу в разряд наиболее востребованных специалистов будут входить аналитики и инженеры по анализу данных, специалисты по искусственному интеллекту и машинному обучению, цифровому маркетингу, специалисты по автоматизации процессов, развитию бизнеса, цифровой трансформации, специалисты по информационной безопасности и прочим отраслям, касающимся ИТ-сферы. При этом упадет спрос на устаревающие

профессии, такие как специалисты по бухгалтерии, ведению счетов и начислению заработной платы, аудиторы, сборочные и заводские рабочие, механики и ремонтники машин и машинного оборудования, специалисты делопроизводства и так далее.

То есть, из данного доклада можно сделать вывод о том, что в ближайшие пять лет должно произойти изменение экономических, производственных и социальных приоритетов, перестановка возрастных когорт занятого населения, то есть в новых, наукоемких отраслях и сферах должно преобладать молодое поколение специалистов, вытесняя более старших, так как молодое поколение более мобильное и обучаемое, а уровень компьютерной грамотности старшего поколения в своем большинстве очень низкий.

Важнейшим профессиональным навыком в ближайшие пять лет станет умение комплексного решения проблем. Также можно выделить ряд самых востребованных навыков:

- критическое мышление и способность к анализу;
- умение решать проблемы;
- навыки самоорганизации;
- способность к активному обучению;
- психологическая устойчивость, стрессоустойчивость и гибкость.

Формирование и владение выше обозначенными навыками также выгодно выделяют для работодателей молодых специалистов, чем более возрастных.

Итак, какие сферы для молодых специалистов можно выделить как более доступные, какое образование и навыки позволяют молодым специалистам стать наиболее привлекательным для работодателей?

Вернемся к данным, подготовленным крупнейшей российской рекрутинговой компанией HeadHunter. По данным этой компании молодые специалисты в 2020 году были наиболее востребованы на таких должностях, как менеджер по продажам, ученик на пищевое производство, продавец-консультант, курьер и оператор колл-центра. Таким образом, в основном молодые специалисты востребованы в сферах продаж, консультирования и обслуживания.

[7] Чаще всего в 2020 году требовались специалисты с экономическим, техническим, медицинским, юридическим и математическим образованиями. Также наиболее востребованным у работодателей являлось знание английского языка, который все

еще остается самым востребованным среди всех остальных иностранных языков.

Среди навыков, ценных для молодого специалиста, можно выделить такие, как умение работать в команде, навыки продаж, грамотная речь, владение ПК и навык делового общения.

Таким образом, можно сделать вывод, что состояние национального рынка труда РФ можно охарактеризовать как напряженное, находящееся в положении, которое осложнено экономическим и демографическим кризисами. Данное состояние будет характерно для него до тех пор, пока ситуация, связанная с пандемией новой коронавирусной инфекции, не станет стабильной и управляемой. В данный момент можно лишь разрабатывать новые подходы и стратегии в организации труда, и подстраиваться под новые реалии. Относительно будущего молодых специалистов следует сделать вывод, что в настоящем и будущем будут востребованы специалисты в сферах продаж, консультирования и в ИТ-кластере, то есть в сферах, которые позволяют организовать удаленную работу сотрудников, со знанием английского языка, умеющие работать в команде и оперативно решать поставленные вопросы и задачи. Также стоит отметить, что самым важным умением для всех специалистов все еще остается владение ПК, так как мы стоим на пороге более глобальной и более масштабной компьютеризации и цифровизации.

Литература:

1. Балабанова Г.Г., Давыденко Г.А. Микроэкономика: учебное пособие. Белгород: Изд-во БГТУ, 2017. 279 с.

2. Занятость и безработица в Российской Федерации в январе 2019 года, 2019. Электронный ресурс. Режим доступа: <https://nangs.org/analytics/rosstat-zanyatost-i-bezrobotitsa-v-rossijskoj-federatsii-v-yanvare-2019-goda> (дата обращения: 19.10.2021).

3. Занятость и безработица в Российской Федерации в январе 2021 года. Росстат РФ, 2021. Электронный ресурс. Режим доступа: URL: https://www.gks.ru/bgd/free/B04_03/IssWWW.exe/Stg/d02/38.htm (дата обращения: 19.10.2021).

4. Новая реальность рынка труда: что говорят статистика и аналитика. 2021. Электронный ресурс. Режим доступа: URL: <https://belgorod.hh.ru/article/28795> (дата обращения: 19.10.2021).

5. Федеральная служба государственной статистики / Центральная база статистических данных. Электронный ресурс.

Режим доступа: URL:
https://gks.ru/bgd/free/B20_00/IssWWW.exe/Stg/d12/8-0.doc (дата обращения: 19.10.2021).

6. The Future of Jobs Report 2020 | World Economic Forum. Электронный ресурс. Режим доступа: URL:
<https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020> (дата обращения: 19.10.2021).

7. Что повышает шансы на трудоустройство начинающего соискателя. 2021. Электронный ресурс. Режим доступа: URL:
<https://belgorod.hh.ru/article/28100> (дата обращения: 24.10.2021)

Ярмоленко Л.И., Федорищева А. И.

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

ТРУДОУСТРОЙСТВО МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Со временем все более важное место в жизни человека занимает карьера, позволяющая специалисту удовлетворить профессиональные и некоторые социальные потребности. Однако постоянно возрастает актуальность проблемы трудоустройства молодежи. В сложившихся условиях рыночной экономики молодые специалисты сталкиваются с большими препятствиями при выходе на рынок труда.

Понятие «Молодой специалист» закреплено в ст.2 Федерального закона от 30 декабря 2020 года № 489-ФЗ «О молодежной политике Российской Федерации» и содержит следующее определение: «молодой специалист – гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно, завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией». [1]

Молодые специалисты обладают некоторыми отличительными признаками, среди которых:

- 1) возраст – 18-35 лет;
- 2) наличие профессионального образования – диплом об окончании учреждения среднего или высшего профессионального образования (прохождение полного курса обучения, сдача государственных экзаменов и защита дипломной работы);

3) трудовой стаж (опыт работы по специальности) – не более 3 лет;

4) трудоустройство по полученной специальности – в течение одного года после окончания учреждения среднего или высшего профессионального образования.

Кроме того, понятие молодого специалиста отражено в ст.70 Трудового кодекса РФ, согласно которой запрещено устанавливать испытательные сроки для лиц, окончивших высшие или средние специальные учебные заведения менее года назад. [2]

Основные проблемы, затрудняющие трудоустройство молодых специалистов, представлены в следующем списке:

- недостаточный уровень знаний и опыта молодых специалистов;
- изменение условий и требований к умениям профессиональной подготовке выпускников;
- высокая конкуренция;
- утрата связи между образовательными учреждениями и потенциальными работодателями;
- неопределенность перспектив молодежи на рынке труда;
- завышенные требования выпускников к уровню заработной платы и должности;
- неосведомленность о ситуации на рынке труда, вакансиях;
- отсутствие равновесия между количеством выпускаемых специалистов и действительной емкостью рынка по некоторым специальностям и направлениям подготовки;
- ориентированность большинства организаций в основном на достижение текущих результатов, а не на перспективное развитие.

Наиболее сложным и одновременно важным требованием работодателя к молодому специалисту является наличие опыта работы. Сложность данной проблемы заключается в том, что студенту достаточно трудно набирать опыт вместе с учебой, что, в свою очередь, сильно препятствует выпускнику в трудоустройстве.

Ввиду нестабильности существующей экономической обстановки возможно несоответствие между тем, какие специальности сейчас необходимы и тем, специалистов каких направлений выпускают образовательные учреждения. Поэтому, получая какую-либо специальность, выпускник по завершении обучения рискует оказаться невостребованным из-за изменившегося рейтинга востребованных профессий. В данном

случае необходимо, чтобы выпускники обладали навыками адаптации к изменяющейся ситуации, которые должны прививаться как в семье, так и в образовательном учреждении.

Молодежь как социально-демографическая группа имеет свои отличительные черты. Именно эти черты и определяют невысокую конкурентоспособность молодых специалистов на рынке труда и являются неинтересными для работодателей. Очевидно, что слабые стороны молодежи как рабочей силы связаны, в большей степени, с её возрастом и с течением времени будут устранены. Однако большая часть работодателей не желают тратить ресурсы на становление молодого специалиста в своем коллективе до состояния зрелого специалиста, а предпочитают нанимать уже опытных специалистов.

Большая часть работодателей убеждена, что образовательные программы, действующие в настоящее время, не учитывают практическую составляющую профессиональной подготовки специалистов. По их мнению, в программах подготовки должно быть как можно больше практики на конкретном рабочем месте, обучение должно строиться по специальным программам и тренажерам, что будет способствовать наиболее эффективной подготовке молодежи к будущей трудовой деятельности.

Проблема партнерских отношений между образовательными учреждениями и потенциальными работодателями может быть решена с помощью оптимизации образовательных программ в соответствии с требованиями современного рынка труда, создания «системы заказа» специалистов необходимого для работодателей профиля подготовки, организации встреч руководителей или ведущих специалистов предприятий со студентами и т.п.

В большинстве случаев молодые специалисты неактивны в поиске работы и, как следствие, не используют всевозможные варианты её нахождения. В некоторой степени это связывают с неготовностью попадать в жесткие и неудобные ситуации рынка труда. Данную проблему отчасти можно решить, если привлекать к труду еще с подросткового возраста.

Стоит также учесть, что далеко не все выпускники образовательных учреждений обладают самоорганизацией. Отсюда следует, что они оказываются не в состоянии преодолевать трудности, возникающие из-за дискомфорта предлагаемого труда. Кроме того, население недостаточно информировано о возможностях поиска работы, что говорит о необходимости

широкого и доступного информирования населения о существующих на рынке труда вакансиях.

Согласно данным Росстата, ситуация с трудоустройством хуже всего обстоит у людей до 20 лет – здесь каждый третий испытывает проблемы (то есть около 30% людей данной возрастной категории находятся в постоянном поиске работы). Неблагополучно также выглядит ситуация у граждан в возрасте от 20 до 24 лет – в среднем 10 % не имеют работы. В период с марта 2018 года по март 2019 года безработица среди молодежи 15–19 лет снизилась с 32 процентов до 20,8 процента, а среди 20–24-летних — с 15,2 до 13 процентов. И это с учетом того, что общая безработица в стране в то время держалась около 4,7–4,5 процента. Уровень безработицы среди молодежи 15-19 лет в конце 2019 года составил 22,1 % (в 4,7 раз выше общего уровня безработицы), а среди молодежи 20-24 лет – 15,1 % (в 3,2 раза выше общего уровня безработицы). В январе 2020 г. общий показатель молодежной безработицы составлял 15,9%. [3]

В I квартале 2020 года на сайте по поиску работы «hh.ru» ежедневно в среднем было более 37 тысяч вакансий начального уровня, а число резюме превышало 468 тысяч. Средний конкурс составил 13 человек на одну вакантную должность. [4]

В конце 2020 года было отмечено, что численность занятых в РФ сократилась на 1,65 млн человек, при чём 1 млн из них – специалисты в возрасте до 30 лет. Такое сокращение численности молодых специалистов оказалось рекордным за последние 12 лет. В первую очередь, это связано с демографическими проблемами, однако кризис, вызванный пандемией, усилил этот негативный тренд. [5]

Прежде всего, решать вышеперечисленные проблемы нужно комплексно. Одним из наиболее эффективных путей регулирования рынка труда молодых специалистов является установление сотрудничества между сферой бизнеса, государственными органами занятости и сферой образования, что в действительности будет способствовать оптимизации спроса и предложения на молодежном рынке труда и сокращению уровня безработицы среди молодежи.

В августе 2021 г. вице-премьер РФ Голикова Т.А. заявила, что в России 60 % молодых людей до 24 лет не трудоустроены, что ниже уровня стран Евросоюза и США. Глава Минтруда Антон Котяков заявил, что в РФ высокая безработица среди молодёжи,

более 33% общего числа безработных составляют люди до 29 лет. [6,7]

Необходима корректировка образовательных программ, увеличение времени, отведенного для практического обучения на конкретных рабочих местах. Это позволит молодым работникам, проявившим себя наиболее успешно, устроиться в будущем на место прохождения практики.

Чтобы психологически подготовить молодежь к выходу на рынок труда, необходимо проводить для обучающихся, в частности для студентов выпускных курсов, занятия по социально-профессиональной адаптации.

Проблема молодежной занятости обостряется, прежде всего, требованиями, которые работодатели предъявляют к уровню профессиональной подготовки специалистов. В существующих условиях, которые постоянно изменяются, необходимы специалисты качественно нового уровня. Они должны быть восприимчивы к новшествам, коммуникабельны, должны уметь работать не только самостоятельно, но и в команде, обладать мобильностью, работоспособностью, энергичностью, желанием постоянно совершенствовать свои профессиональные навыки. В условиях современного информационного общества выигрывают те работники, которые владеют иностранными языками, умением работать с компьютерными технологиями и программами, готовы развивать свои знания и адаптировать их к новым ситуациям, которые возникают как в производстве, так и в экономике в целом.

Литература:

1. Демура, Н.А. Проблемные вопросы трудоустройства молодых специалистов / Н.А. Демура, Н.А. Погорелова, А.В. Оцабрик. – Текст : электронный // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях : сборник материалов VII Международной заочной научно-практической конференции, посвященной 70-летию Великой Победы / Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова. Белгород : Изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова, 2015. С. 126 – 131.

2. Молодежная безработица в России: масштабы проблемы [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/molodezhnaya-bezrabotitsa-v-rossii-masshtaby-problemy> (дата обращения: 18.10.2021).

3. Понятие и признаки молодого специалиста [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://zdamsam.ru/a13408.html> (дата обращения: 14.10.2021).

4. Проблемы трудоустройства молодежи в России [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://businessman.ru/problemyi-trudoustroystva-molodeji-v-rossii.html> (дата обращения: 19.10.2021).

5. РИА Новости [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://ria.ru/20210310/bezrobotitsa-1600574952.html> (дата обращения: 19.10.2021).

6. ТАСС [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://tass.ru/obschestvo/12122735> (дата обращения: 19.10.2021).

7. Теоретические аспекты молодежной занятости [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://studbooks.net/513676/sotsiologiya/teoreticheskie_aspekty_molod_ezhnoy_zanyatosti (дата обращения: 19.10.2021).

8. Удар по молодежи: российский рынок труда лишился более миллиона молодых работников [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://finexpertiza.ru/press-service/researches/2021/udar-po-molodezhi/> (дата обращения: 19.10.2021).

9. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/> (дата обращения: 18.10.2021).

Джорджевич А., Стойсавлевич Д.

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

Мостовиук М.А.

ПИР-центр, г. Москва, Россия

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ СТУДЕНЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ СТАНОВЛЕНИЮ ЛИЧНОСТИ

И ТРУДОУСТРОЙСТВУ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ И ИХ ВЛИЯНИЕ НА РЕГИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ

В прошлом формальное образование представляло собой основу для трудоустройства и являлось ориентиром для оценки знаний, умений и навыков специалистов. Однако непрерывный рост и развитие экономики привели к изменению критериев

компетентности будущих работников, что обусловили требования к дальнейшему совершенствованию и освоению дополнительной квалификации. Спорт, самодеятельность, волонтерство и другая внеучебная деятельность создают преимущества и способствуют всестороннему развитию молодежи – как в области межличностных отношений, так и в академическом плане [5]. Неформальное образование занимает все большее место в становлении молодых людей во всем мире. В рамках данной тенденции наблюдается рост количества студенческих организаций, целью которых является обеспечение условий для получения компетенций, являющихся нормой в современном обществе. На примере европейских программ молодежного обмена, в рамках которых сочетается учеба и жизнь в новом окружении, видно как развиваются комбинации образования и трудовой деятельности, а свободное время используется для деятельности по повышению квалификации и совершенствованию иностранного языка [1].

Предметом нашего исследования являются требования, выдвигаемые в отношении молодых и перспективных специалистов, которые могут представлять собой барьер их трудоустройства. В современном мире, формальное образование стало отправной точкой для поиска работы, однако в связи с ускоряющимся экономическим ростом и развитием, неформальное образование, то есть повышение квалификации, также приобрело большее значение.

Такая ситуация определила возникновение и развитие организаций, деятельность которых направлена на повышение квалификации студентов, что положительно влияет на их трудоустройство. В нашей работе мы фокусируем внимание на проблемах, с которыми сталкиваются молодые специалисты. Решить подобные проблемы может не формальное образование как таковое, а неформальное совершенствование и повышение квалификации. Студенческие организации, в деятельность которых активно вовлекается молодежь, являются элементом, дополняющим формальное образование посредством различных студенческих обменов, практик, семинаров, мастер-классов, презентаций, имеющих огромное значение и оказывающих большое влияние на профессиональное становление.

В ходе участия в программах обмена, наряду с совершенствованием родного языка, студенты осваивают и иностранные. При этом знакомство с новыми людьми, их

культурой, обычаями и традициями способствует расширению культурного и социального кругозора. Молодые люди в основном рассчитывают на поддержку своих родителей и не задумываются о будущем, то есть об автономности, но став студентами обретают независимость и находят свое место в обществе. В связи с этим, студенческий обмен представляет собой отличную возможность поиска своего предназначения и достижения самостоятельности. Те молодые люди, которые за студенческие годы смогли понять себя, свои цели и перспективы, намного легче реализуют свой потенциал в ходе учебного процесса, так как знают, чего они хотят и каким способом могут достичь желаемого. Участвуя в программах студенческого обмена, молодые люди обзаводятся новыми друзьями и знакомыми, отношения с которыми могут поддерживать длительное время и быть полезными в ходе трудоустройства. Как бы не была важна теоретическая подготовка, не меньшее значение имеет использование полученного знания. Широкий выбор стажировок позволяет студентам применять все свои компетенции в реальном пространстве и времени. Студенты часто получают много информации, как необходимой, так и ненужной, поэтому им важно знать, как правильно и эффективно ориентироваться в этих данных. Помимо всего прочего, стажировки – это отличная подготовка студентов к работе, поскольку уже тогда они знакомятся с действующим хозяйствующим субъектом, его задачами, функциями, отраслями. Это помогает учащимся сформировать актуальное, реалистичное представление о механизме функционирования конкретных предприятий и фирм.

Семинары, в свою очередь, очень полезны для студентов, поскольку направлены на их профессиональное и социальное развитие. Студенты знакомятся с этикой бизнеса и правилами формального общения в профессиональной среде, а так же деловым протоколом, то есть, со всеми правилами поведения в мире будущей специальности. В рамках мастер-классов организации представляют различные информативные презентации, которые часто проводятся хорошо знакомые с миром бизнеса руководителями высшего звена. Коммуникационные семинары очень важны, потому что они устраняют языковые и информационные барьеры, способствуют налаживанию связей и способствуют формированию уверенности в себе. Мастер-классы помогают повысить продуктивность работы учащихся. В вузе студенты сталкиваются с разнообразными обязанностями и

задачами, которые, при их откладывании и накоплении, могут обусловить возникновение серьезных проблем. На семинарах студенты узнают, как выполнять множество действий одновременно, как распределять свое время, сохранять внимание и сосредотачиваться на самом важном. Повышение квалификации студентов осуществляется в той или иной мере каждым университетам, однако, как правило, этого недостаточно.

Преимуществом включения молодежи в работу студенческих организаций также является получение опыта совместной деятельности в команде. В ходе сотрудничества в рамках подобных программ студенты имеют возможность реализовывать проект, успех которого будет зависеть от их взаимосвязи и хорошей организации. В этом случае для реализации проекта появляется необходимость специализации – разделения обязанностей и назначения ролей каждому участнику проекта в соответствии с его компетенциями и сферой интересов. Один из основных присущих формальному образованию негативных факторов, который устраняет неформальный подход – это шаблонное обучение, а участие в студенческих организациях базируется на принципе гибкости, направленном на поощрение членов команды к творческому мышлению и отказу от стереотипного поведения. Это дает возможность использовать свои способности и узнавать что-то новое, наблюдая за решениями нестандартных проблем другими участниками. Выполнение задач различного типа, способствует приобретению знаний, навыков и компетенций, то есть личностному развитию. После завершения проекта, как правило, возникает, запрос на оценку выполнения поставленных задач и успеха в достижении цели. Это позволяет дать рекомендации каждому члену команды, чья работа была предметом экспертизы. С другой стороны, оценка указывает на недостатки, на которых необходимо сосредоточить внимание, чтобы устранить ошибки и создать хорошую основу для будущего трудоустройства.

Современные события указывают на то, что для выживания и процветания в постоянно и быстро меняющейся среде необходима большая степень гибкости и нестандартного мышления. Студенческие организации стремятся в своей деятельности к устранению недостатков формального образования, неспособного дать студентам опыт того, как вести себя в ситуациях, с которыми они могут столкнуться в своей будущей работе. В отличие от вузов, данные организации в состоянии дать студентам знания именно такого рода. Следует отметить, что, подобный вид

совершенствования будущих специалистов не является и не должен быть заменой формального образования, учитывая, что оно имеет решающее значение для подготовки профессионалов в различных областях. Неформальное образование должно реализовывать вспомогательную функцию, что позволит выделить творческих и талантливых молодых людей из общей массы и обеспечит им лучшее позиционирование. В конечном итоге это положительно скажется на развитии общества страны и региона в целом. Все вышеперечисленное определяет преимущества, которые дают студенческие организации, а формальное образование, как таковое, обеспечить не может. В рамках рассмотренных программ молодым и многообещающим людям предоставляется возможность самосовершенствования с помощью студенческих организаций в направлении, учитывающем их потребности и желания. Им предоставляется и множество других возможностей, таких как личный и профессиональный рост, налаживание контактов с людьми из разных сфер и областей, в целях построения лучшей траектории будущей карьеры и самореализации.

Структура формального образования уже давно не соответствует в полной мере индивидуальным и социальным потребностям, поскольку в основном обусловлена законами, постановлениями и административные процедуры – при этом реальные потребности учащихся остаются на втором плане. Формальное образование реализуется с соблюдением жесткого набора официальных требований в соответствии с определенной учебной программой, которая в большей степени ориентирована на достижение поставленных задач, чем на достижение полезных целей. Неформальное образование, ориентируясь на базовые запросы учащихся, строится на стратегиях, выработанных с учетом совместимости с реальностью [7]. Развитые страны, особенно в Европе, являются очень хорошим примером того, как создание и функционирование многочисленных студенческих ассоциаций и организаций способствует совершенствованию и развитию учащихся. В странах Европейского Союза существуют молодежные организации, которые поддерживаются государством, заинтересованным побудить студентов и молодых людей к неформальному образованию. Таким образом, на практическом уровне происходит самопознание индивида, выявление его положительных качеств, определение того, как использовать его талант, а также потенциал дальнейшего улучшения и продвижения.

Студенческая жизнь полна вызовов, препятствий, познания, созревания, задач, желаний, стратегий и целей. Мы согласны с тем, что каждый среднестатистический студент стремится к совершенствованию в определенной сфере знаний. Трудности, с которыми сталкиваются студенты – это, прежде всего, недостаток практики, ресурсные ограничения, отсутствие карьерных перспектив. Принимая во внимание факт существования организаций, которые реализуют крупные проекты, направленные на повышение квалификации студентов, они не должны преодолевать все эти трудности в одиночку. Студенты, которые являются членами студенческих организаций, имеют лучшие результаты в образовании, планировании карьеры и образа жизни, самостоятельности и самоуправлении, чем их коллеги не участвующие в работе данных организаций [6]. В случае интернациональных организаций, помимо развития личности, подобного рода деятельность обеспечивает улучшение международных отношений. Рассмотрим преимущества, которые обеспечиваются молодежью и посредством стажировок, конференций и проектов крупнейшие студенческие организации:

- *ERASMUS* (англ. European Region Action Scheme for the Mobility of University Students) – Схема действия европейского сообщества для повышения мобильности студентов университетов, программа, получившая название по имени философа Эразма Роттердамского;

- *AIESEC* (фр. Association internationale des étudiants en sciences économiques et commerciales) – Международная ассоциация студентов, изучающих экономику и коммерческие науки, международная независимая некоммерческая неполитическая организация, целью которой является поддержание мира и реализация человеческого потенциала посредством развития лидерских качеств в молодёжи;

- *AEGEE* (фр. Association des Etats Généraux des Etudiants de l'Europe) – Ассоциация генеральных штатов студентов Европы, также известная как Европейский студенческий форум и являющаяся одной из крупнейших студенческих организаций Европы.

Схема *ERASMUS* находит свое воплощение в студенческой ассоциации, созданной с целью повышения квалификации молодых людей с помощью различных программ и проектов международного обмена. Учащимся предоставляется возможность профессионального и личностного развития посредством выполнения разного рода профессиональной деятельности,

посредством создания и реализации проектов в команде с другими студентами, а также общения и адаптации к всевозможным непредвиденным ситуациям, с которыми они, как будущие эксперты, могут столкнуться. Ассоциация стремится работать в интересах иностранных студентов, улучшать их социальную и практическую интеграцию, указывать на их потребности и права, предоставлять информацию о программах обмена, мотивировать студентов к обучению за границей, поддерживать связь с участниками программы после их возвращения в свою страну, вносить вклад в улучшение и доступ к мобильности студентов, заботиться о членах ассоциации. В рамках *ERASMUS* реализуется множество программ, предназначенных для студентов разных групп специальностей и направленных на обеспечение их связи с иностранными коллегами, в частности это: *SocialErasmus*, *Exchange Ability&MapAbility*, *Responsible Part* и другие.

Проекты и мероприятия *ERASMUS* реализуются во многих странах мира, в том числе и на территории Республики Сербия. В рамках проекта *SocialErasmus*, участники, в состав которых обычно включены все члены ассоциации, знакомятся с гуманистическим аспектом приобретают навыки организации благотворительной деятельности, что может быть связано с их работой в будущем. В частности, члены команды приобретают организационные навыки, планируя и проводя спортивные состязания, экологические акции, семинары для людей с особыми потребностями и многие другие мероприятия. Благодаря программе *Exchange Ability&MapAbility* участники узнают о проблемах, с которыми сталкиваются люди с ограниченными возможностями. Многочисленные мероприятия *ERASMUS* на международном уровне значительно способствуют облегчению жизни молодых инвалидов, особенно студентов, их социальной адаптации созданию условий для их повышения квалификации. Программа также привлекает внимание общественности к проблемам, с которыми сталкиваются люди с ограниченными возможностями. *ResponsibleParty*– это проект, разработанный из-за проблем, которые все чаще встречается среди молодежи из-за неконтролируемого употребления алкоголя.

Помимо других проектов, студенты могут реализовать право на мобильность с помощью программы *ErasmusPlus*. Цель этой программы – обеспечение профессионального и личного развития людей в области образования, работы с молодежью и спорта [2]. Программа *Erasmusplus* действует с 2014 года, направлена на повышение квалификации студентов и

предоставляет им возможность учиться в течение определенного периода времени в другой стране. Речь идет об обучении в течение семестра в одной из стран Европейского союза, о профессиональной практике в компаниях и организациях, с которыми было заключено соглашение или о проведении исследований в научных центрах. В программе есть три типа проектов: ключевая деятельность *KA1* включает учебную мобильность и повышение квалификации; ключевые мероприятия *KA2* включают проекты институционального сотрудничества для обмена инновациями и передовым опытом; ключевые мероприятия *KA3* поддержки реформ в академической области, предназначены учреждениям, которые разрабатывают и реализуют государственную политику в области образования [4]. Пандемия вируса COVID-19 ограничила реализацию различных студенческих программ и стала препятствием для нормального функционирования глобальной системы, поэтому сейчас стратегическим приоритетом *ERASMUS* является План действий по цифровому образованию на период с 2021 по 2027 год, который направлен на объединение заинтересованных сторон посредством применения информационных, коммуникационных и технологических инструментов [3].

AIESEC – это некоммерческая организация, которая сотрудничает с множеством организаций и компаний по всему миру. Предметом ее деятельности являются глобальные проблемы, а цель этой организации – влиять на общество посредством обучения и развития лидерских качеств среди молодежи. В Республике Сербия есть 7 локальных офисов, расположенных на факультетах в Белграде, Нише, Нови-Саде и Крагуевце. *AIESEC* реализует множество проектов, направленных на обогащение молодых людей новыми знаниями, основанными на опыте, посредством участия в проектах или стажировках в сфере их интересов. Офисы в Республике Сербия предлагают членам организации и другим людям в возрасте до 30 лет три типа стажировок: *GlobalVolunteer*, *GlobalTeacher* и *GlobalTalent*. В ходе стажировки молодые люди работают над личным развитием, занимаются гуманитарной деятельностью, получают возможность взаимодействовать с представителями других культур, знакомиться с их работой и ведением бизнеса. Все это оказывает положительное влияние на прирост знаний и формирование нового взгляда на решение проблем. Сильной стороной практики является возможность улучшения уровня владения иностранным языком и

то, что участники программы проходят практику в стране по своему выбору и устанавливают контакты, которые могут быть важны в будущем. Помимо стажировок, на протяжении многих лет *AIESEC* ежегодно реализует в Республике Сербия 5 проектов, которые положительно влияют на обучение не только членов, но и других лиц, участвующих в его реализации – это *YouthSpeakForum*, *AIESEC Hub*, *GlobalHost*, *CareerDays*, *Open IT*.

Проект *YouthSpeakForum* направлен на то, чтобы успешные деловые люди поделились со студентами своим опытом решения проблем, с которыми они столкнулись в своей карьере, передали свои знания, познакомили участников со своими взглядами и дали советы относительно направления дальнейшего повышения квалификации. Помимо консультаций, в рамках этого проекта также проводятся многочисленные интерактивные семинары с участием специалистов из разных компаний, где участники могут узнать о практиках, проблемах и способах их решения. Крупнейшая нефтяная компания, работающая в Республике Сербия *NIS*, а также компании *Coca-Cola* и *DelhaizeSerbia* в сотрудничестве с данной студенческой организацией разработали проект *AIESEC Hub*, с помощью которого эксперты помогают молодым людям в их дальнейшее обучение посредством обсуждения значимых тем и обмена опытом. В рамках проекта создаются различные печатные и видеоматериалы, содержащие полезный контент, необходимый для молодежи. *GlobalHost* – это проект, призванный объединить волонтеров из разных стран с целью знакомства иностранцев с культурой, традициями, обычаями и образом жизни в Республике Сербия. Это способствует созданию положительного имиджа страны в мире, волонтерам же предоставляется возможность наладить хорошие связи, познакомиться с культурой страны, представителем которой является приехавший к ним человек, шанс завести новые знакомства и усовершенствовать иностранный язык, в силу необходимости реализации коммуникаций на языке понятном гостю. *CarierDays* – это проект, реализация которого дает шанс большому количеству молодых и образованных людей стать сотрудниками уважаемых компаний. В рамках проекта проводятся тематические исследования, которые позволяют участникам развивать свои компетенции посредством командной работы в условиях практической деятельности. Также в рамках проекта проводятся семинары, где участники знакомятся с правилами, которым стоит следовать во время собеседования, чтобы выделиться из массы кандидатов и повысить свои шансы на

трудоустройство. *Cariertdays* также предоставляет участникам возможность стажировки в определенных компаниях и возможность подачи заявки на участие в конкурсе на замещение вакантных должностей в данных компаниях. Информационные технологии – это отрасль, которая в настоящее время находится в стадии роста в Республике Сербия, и все больше молодых людей решают получить образование в этой сфере. Именно поэтому *AIESEC* разработала проект *Open IT*, который позволяет студентам изучить возможности трудоустройства, опыт профессионалов и их рекомендации относительно приоритетности аспектов образования в зависимости от интересующей молодых людей области информационных технологий.

Будучи страной Юго-Восточной Европы, Республика Сербия имеет разветвленную сеть международных связей с другими странами континента. В соответствии с этим, одним из направлений работы является создание и поддержание хороших отношений с государствами-членами Европейского Союза, что подразумевает знакомство молодых людей в Республике Сербия с возможностями дальнейшего и дополнительного образования и развития карьеры, а также теми выгодами, которые они могут от этого получить. Именно для этого в Республике Сербия были открыты 3 офиса студенческой организации *AEGEE* – в студенческих городках Белграда, Нови-Сада и Ниша. Сфера деятельности организации относится к продвижению концепции Европы без границ, а также включает вовлечение и поощрение молодых людей к активному участию в развитии общества. Члены этой организации имеют возможность совершенствоваться с помощью различных проектов, курсов, обменов и, таким образом, приобретать или улучшать свои компетенции. Самым важным проектом, который реализует *AEGEE* каждый год, является *Summer University* в одном из множества городов, где у организации есть офисы. Преимущества, которые дает этот проект студентам – это, прежде всего, возможность посещать другие страны, изучать иностранный язык, знакомиться с культурой и обычаями других народов, работать в стране пребывания, заводить новых друзей, приобретать профессиональный опыт на основе работы в отличающихся от привычных условиях и многое другое. Помимо этого, данная организация проводит многочисленные мероприятия, семинары и конференции образовательного характера. Члены *AEGEE*, отвечающие за их организацию и реализацию, таким образом улучшают свои деловые и лидерские навыки, приобретают

новые знакомства, узнают, как использовать свое время наилучшим образом. Участники проектов получают богатый и разнообразный материал, обогащающий их знания, новую полезную для них информацию, компетенции, способствующие дальнейшему повышению квалификации и ориентации на практические методы, которые могут пригодиться молодым людям при построении карьеры в той области их специальности.

Анализ характеристик и преимуществ крупнейших международных студенческих организаций позволяет говорить об их положительном влиянии не только на развитие молодежи, но и на развитие регионов в целом. В частности, в Республике Сербия, появление и функционирование этих организаций создало основу для снижения централизации за счет равного предоставления возможностей для роста и развития студентов во всех частях страны. Другими словами, у молодежи уменьшилась необходимость ехать в столицу для приобретения необходимых компетенций, так как теперь и в регионах уже созданы условия и возможности для многочисленных стажировок и специализаций. В конечном итоге это окажет положительное влияние на будущий экономический рост регионов и создаст предпосылки для снижения неравномерности развития, так как молодые люди будут иметь возможность строить карьеру там, где они получили образование.

Литература:

1. Bois-Reymond M. Study on the links between formal and non-formal Strasbourg: 2003. Режим доступа: <https://rm.coe.int/16807023ab>
2. Официальный сайт программ Erasmus +. Режим доступа: <https://erasmusplus.rs/erasmus-program/o-programu/>
3. Официальный сайт Erasmus +. Режим доступа: <https://clck.ru/ZHeP8>
4. Официальный сайт программы Tempus. Режим доступа: <https://tempus.ac.rs/erasmusplus/>
5. Hawkins, A. Involvement Matters: The Impact of Involvement in Student Clubs and Organization on Student Retention and Persistence at Urban Community Colleges. Texas Tech University: 2015. Режим доступа: <https://ttu-ir.tdl.org/handle/2346/66120>
6. Foubert J., Grainger L. Effects of Involvement in Clubs and Organizations on the Psychosocial Development of First-Year and Senior College Students // Journal of Student Affairs Research and

Practice. 2006. № 43. Pp. 82-166. Режим доступа:
<https://clck.ru/ZHeNb>

7. Claudio Z. D. Formal, non-formal and informal education: concepts/applicability // Cooperative Networks in Physics Education - Conference Proceedings. 1988. №173. Pp. 300-315. Режим доступа:
<http://techne-dib.com.br/downloads/6.pdf>

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 ФГБОУ ВО 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

**Центр развития карьеры
БГТУ им. В.Г. Шухова**

Профессиональный успех выпускников – успех вуза!

Центр развития карьеры (ЦРК) осуществляет широкий спектр образовательных услуг по профессиональной ориентации и оптимизации индивидуальной образовательной траектории студентов БГТУ им. В.Г. Шухова, продвижению программ дополнительного профессионального образования (ДПО), применяя на практике концепцию непрерывного образования и профессионального сопровождения карьеры.

<p>✓ прохождение индивидуального профориентационного тестирования с использованием компьютерных программ профессиональной и психологической оценки личности, позволяющего определить направление и тип построения профессионального образования и карьеры, соответствующий профессиональным склонностям и особенностям личности (компьютерные комплексы «Профкарьера», «Профориентатор» и др.)</p>
<p>✓ участие в тренингах личностного роста, направленных на повышение профессиональной и личностной эффективности (тайм-менеджмент, развитие лидерских качеств, коммуникативной компетентности, влияния и противодействию влиянию и др.).</p>
<p>✓ получение дополнительных квалификаций и профессиональной переподготовки в соответствии с индивидуальными карьерными и профессиональными целями;</p>
<p>✓ обучение по программе факультативного курса «Управление карьерным ростом», который направлен на формирование навыков успешного трудоустройства и карьерного развития.</p>
<p>✓ участие во встречах Ассоциации выпускников БГТУ им. В.Г. Шухова</p>

Наши контакты:

Россия, 308012, г. Белгород, ул. Костюкова 46
БГТУ им. В. Г. Шухова, ГУК 233.
Тел./факс: (4722) 30-99-64
E-mail: pats@intbel.ru



Белгородский государственный
технологический университет
им. В. Г. Шухова

Центр дополнительного профессионального образования
и инновационных технологий

предлагает руководящим работникам и специалистам повысить
профессиональный уровень по широкому спектру программ
профессиональной переподготовки и повышения квалификации.

Программы профессиональной переподготовки:

- Управление персоналом;
- Менеджмент в образовании;
- Менеджмент в области природопользования и охраны окружающей среды;
- Информационные технологии;
- Управление в технических системах;
- Мехатроника и робототехника;
- Автоматизация технологических процессов и производств;
- Информационные системы в управлении персоналом;
- Инженерная защита окружающей среды;
- Защита окружающей среды;
- Безопасность жизнедеятельности;
- Автомобильные дороги и аэродромы;
- Электрохозяйство учреждений и предприятий, эксплуатация электроустановок;
- Эксплуатация электрохозяйства;
- Электроснабжение;
- Энергообеспечение предприятий;
- Подъемно-транспортные, строительные, дорожные машины и оборудование;
- Техническое обслуживание и ремонт автотранспортных средств и подъемного оборудования;
- Промышленное и гражданское строительство;
- Теплогазоснабжение и вентиляция;
- Механизация и автоматизация строительства;
- Экономика и управление на предприятии;
- Финансы и кредит.

Программы повышения квалификации:

- Компьютерные технологии в проектировании и рекламе;
- Бухгалтерский учет с использованием информационных технологий;
- Управление финансово-хозяйственной деятельностью;
- Менеджмент в различных сферах деятельности;
- Открытое образование: технология, организация, проблемы;
- Управление в технических системах;
- Мехатроника и робототехника;
- Автоматизация технологических процессов и производств;
- Новые современные технологии в строительстве и производстве строительных материалов;
- Ценообразование и сметное нормирование в строительстве;
- Основы предпринимательства;
- Налогообложение, налоговый учет;
- Энергоаудит и повышение эффективности энергосбережения;
- Повышение эффективности энергосбережения, оборудование и приборы учета электрической энергии;
- Энергосбережение в многоквартирных домах;
- Управление энергосбережением, инструменты повышения энергоэффективности;
- Эксплуатация, техническое обслуживание и ремонт зданий жилого и нежилого фонда;
- Техническая эксплуатация объектов недвижимости;
- Управление жилой недвижимостью;
- Профессиональное управление многоквартирными домами и другие.

Телефоны: (4722) 55-21-21; 54-98-57; 30-99-94.

Сайт: <http://cdpo.bstu.ru/>



**БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ им. В.Г.ШУХОВА
ИНСТИТУТ ЗАОЧНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

*В БГТУ им.В.Г Шухова ведется подготовка по программам
высшего образования заочной формы обучения.*



*Приглашаем всех желающих на заочное обучение
по следующим направлениям и специальностям:*

шифр направления подготовки (специальности)	количество профилей (специализаций)	
	заочная форма	заочная форма с прим. ДОТ
Бакалавриат:		
08.03.01 - Строительство	8	7
09.03.02 - Информационные системы и технологии	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
Специалитет:		
20.05.01 - Пожарная безопасность	1	нет
21.05.04 - Горное дело	1	1
23.05.01 - Наземные транспортно-технологические средства	1	2
23.05.06 - Строительство железных дорог	1	1
38.05.01 - Экономическая безопасность	1	нет

Наш адрес: 308012 Россия, г. Белгород, ул. Костюкова, 46; БГТУ им. В.Г. Шухова, учебный корпус №5 (бизнес-инкубатор), комн. 203, 204, 205, 208, 209, 210.

Телефоны: Директор ИЗО - (4722) 54-39-62

Зам. директора по направлениям деятельности - (4722) 23-05-08

Директорат ИЗО - (4722) 30-99-04, 30-99-03

Приемная комиссия: тел. (4722) 55-41-03



**БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМ. В.Г. ШУХОВА**

ДОРОГИЕ ДРУЗЬЯ!

Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова – крупнейший специализированный университет России и Европы. Такого уникального спектра профессиональных предложений не найти ни в одном вузе региона. Придя к нам, вы сразу же становитесь частью большой и дружной семьи.

Ждем вас в нашем университете.

Обучение в БГТУ-это верный шаг к получению специальности, востребованной временем.

Ректор, д.э.н., проф. С.Н. Глаголев

**ПЕРЕЧЕНЬ НАПРАВЛЕНИЙ, (СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ И
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ В 2018 г.**

ОЧНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ

1. ХИМИКО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ (ХТИ)

тел.: (4722) 55-37-61

Бакалавриат

18.03.01– Химическая технология:

- Химическая технология стекла и керамики
- Химическая технология вяжущих материалов
- Технология и переработка полимеров

18.03.02– Энерго- и ресурсосберегающие процессы в химической технологии, нефтехимии и биотехнологии:

- Рациональное использование материальных и энергетических ресурсов

19.03.01 - Биотехнология

20.03.01 – Техносферная безопасность:

- Безопасность технологических процессов и производств

- Защита в чрезвычайных ситуациях
- Инженерная защита окружающей среды
- Радиационная и электромагнитная безопасность
- 20.03.02 – Природообустройство и водопользование:**
- Природообустройство
- 28.03.02 – Наноинженерия:**
- Безопасность систем и технологий наноинженерии
- 29.03.04– Технология художественной обработки материалов**
Специалитет
- 18.05.02 - Химическая технология материалов современной энергетики**

20.05.01 - Пожарная безопасность

2. **ИНЖЕНЕРНО-СТРОИТЕЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ (ИСИ)**

тел.: (4722) 55-88-03

Бакалавриат

08.03.01– Строительство:

- Промышленное и гражданское строительство
- Проектирование зданий
- Техническая эксплуатация объектов ЖКХ и городской инфраструктуры
- Экспертиза и управление недвижимостью
- Теплогазоснабжение, вентиляция, водоснабжение и водоотведение зданий, сооружений, населенных пунктов
- Производство и применение строительных материалов, изделий и конструкций
- Городское строительство и хозяйство

22.03.01 – Материаловедение и технология материалов

35.03.02 - Технология лесозаготовительных и

деревоперерабатывающих

производств

Специалитет

08.05.01– Строительство уникальных зданий и сооружений:

- Строительство высотных и большепролетных зданий и сооружений

Очно-заочная форма:

08.03.01– Строительство:

- Промышленное и гражданское строительство

3. **АРХИТЕКТУРНЫЙ ИНСТИТУТ (АИ)**

тел.: (4722) 30-99-18

Бакалавриат

07.03.01– Архитектура

07.03.03– Дизайн архитектурной среды

07.03.04– Градостроительство

21.03.02 – Землеустройство и кадастры

Специалитет

21.05.01– Прикладная геодезия:

- Геодезическое обеспечение строительного надзора и экспертиз

4. ИНСТИТУТ ЭНЕРГЕТИКИ, ИНФОРМАЦИОННЫХ

ТЕХНОЛОГИЙ И УПРАВЛЯЮЩИХ СИСТЕМ

(ИЭИТУС)

тел.: (4722) 55-35-37, (4722) 54-50-43

Бакалавриат

09.03.01 – Информатика и вычислительная техника

09.03.02 – Информационные системы и технологии

09.03.03 – Прикладная информатика

09.03.04– Программная инженерия

13.03.01– Теплоэнергетика и теплотехника:

- Энергетика теплотехнологий

- Энергообеспечение предприятий

13.03.02– Электроэнергетика и электротехника:

- Электроснабжение

- Электропривод и автоматика

15.03.04– Автоматизация технологических процессов и производств

15.03.06– Мехатроника и робототехника

27.03.01– Стандартизация и метрология

27.03.02– Управление качеством

27.03.04 – Управление в технических системах

Специалитет

10.05.03– Информационная безопасность автоматизированных систем

Очно-заочная форма:

13.03.02– Электроэнергетика и электротехника:

- Электроснабжение

5. ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА

(ИЭМ)

тел.: (4722) 54-97-09

Бакалавриат

38.03.01 – Экономика:

- Экономика предприятий и организаций

- Финансы и кредит

- Бухгалтерский учет, анализ и аудит
- Мировая экономика
- 38.03.02 – Менеджмент:**
 - Стратегический менеджмент
 - Маркетинг
 - Логистика
- 38.03.03 – Управление персоналом:**
 - Управление персоналом организации
- 38.03.05 – Бизнес-информатика**
 - Технологическое предпринимательство
- 38.03.10 – Жилищное хозяйство и коммунальная инфраструктура**
 - Управление жилищным фондом и многоквартирными домами
- 41.03.06 -Публичная политика и социальные науки**
Специалитет
- 38.05.01 – Экономическая безопасность**
 - Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности

5. ИНСТИТУТ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО
ОБОРУДОВАНИЯ И
МАШИНОСТРОЕНИЯ
(ИТОиМ)

тел.: (4722) 55-44-22

Бакалавриат

- 15.03.01– Машиностроение**
 - Технологии, оборудование и автоматизация машиностроительных производств
- 15.03.02– Технологические машины и оборудование:**
 - Компьютерные технологии в проектировании оборудования предприятий строительных материалов
 - Технологические машины и комплексы предприятий строительных материалов
 - Машины и аппараты пищевых производств
 - Механизация и автоматизация строительства
- 15.03.05– Конструкторско-технологическое обеспечение машиностроительных производств:**
 - Технология машиностроения
 - Технологическая мехатроника и робототехника
 - Системы компьютерно-технологической подготовки и управления машиностроительными производствами

54.03.02– Декоративно-прикладное искусство и народные промыслы:

- Арт-дизайн
- Художественная обработка металла
- Художественная обработка камня

Специалитет**15.05.01– Проектирование технологических машин и комплексов:**

- Проектирование технологических машин и комплексов предприятий строительной индустрии
- Проектирование технологических комплексов механосборочных производств

21.05.04– Горное дело:

- Горные машины

7. ТРАНСПОРТНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ**(ТТИ)**

тел.: (4722) 54-96-62

Бакалавриат**08.03.01– Строительство:**

- Автомобильные дороги и аэродромы

23.03.01– Технология транспортных процессов:

- Организация и безопасность движения
- Расследование и экспертиза ДТП

23.03.02– Наземные транспортно-технологические комплексы:

- Подъемно-транспортные, строительные, дорожные машины и оборудование
- Машины и оборудование природообустройства и защиты окружающей среды

23.03.03– Эксплуатация транспортно-технологических машин и комплексов:

- Автомобильный сервис
- Сервис транспортных и транспортно-технологических машин и оборудования (строительные, дорожные и коммунальные машины)

Специалитет**08.05.02 – Строительство, эксплуатация, восстановление и техническое прикрытие автомобильных дорог, мостов и транспортных тоннелей****23.05.01– Наземные транспортно-технологические средства:**

- Подъемно-транспортные, строительные, дорожные средства и оборудование

- Технические средства природообустройства и защиты в чрезвычайных ситуациях

23.05.06 – Строительство железных дорог, мостов и транспортных тоннелей:

- Строительство дорог промышленного транспорта

***НАПРАВЛЕНИЯ ПОДГОТОВКИ БАКАЛАВРОВ И
ПРОГРАММЫ ПОДГОТОВКИ
СПЕЦИАЛИСТА ПО ЗАОЧНОЙ ФОРМЕ ОБУЧЕНИЯ***

Направления подготовки бакалавров

08.03.01– Строительство:

- Промышленное и гражданское строительство

- Техническая эксплуатация объектов ЖКХ и городской инфраструктуры

- Экспертиза и управление недвижимостью

- Теплогазоснабжение, вентиляция, водоснабжение и водоотведение зданий, сооружений, населенных пунктов

- Производство и применение строительных материалов, изделий и конструкций

- Городское строительство и хозяйство

- Автомобильные дороги и аэродромы

09.03.02– Информационные системы и технологии

09.03.03 – Прикладная информатика

13.03.01– Теплоэнергетика и теплотехника:

- Энергетика теплотехнологий

- Энергообеспечение предприятий

13.03.02– Электроэнергетика и электротехника:

- Электроснабжение

15.03.01 - Машиностроение

15.03.02– Технологические машины и оборудование:

- Технологические машины и комплексы предприятий строительных материалов

- Машины и аппараты пищевых производств

15.03.05– Конструкторско-технологическое обеспечение машиностроительных производств:

- Технология машиностроения

18.03.01– Химическая технология:

- Химическая технология тугоплавких неметаллических и силикатных материалов

18.03.02– Энерго- и ресурсосберегающие процессы в химической технологии, нефтехимии и биотехнологии

20.03.01– 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 3

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.