

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тверской государственный технический университет»
(ТвГТУ)



ОБРАЗОВАНИЕ В ПРОСТРАНСТВЕ КУЛЬТУРЫ

Сборник научных трудов

Тверь 2019

УДК 37:008(082)

Рецензент профессор доктор философских наук Губман Б.Л.

Образование в пространстве культуры: сборник научных трудов / под ред. Э.Ю. Майковой. Тверь: Тверской государственный технический университет, 2019. 200 с.

В сборник, подготовленный на кафедре социологии и социальных технологий Тверского государственного технического университета, вошли научные статьи, посвященные различным аспектам теории и практики образовательной деятельности. Проблемы образования исследуются в общем контексте социально-экономического, политического, культурного и научно-технического развития современного общества.

Представляет интерес для педагогов, психологов, социологов, философов, историков, культурологов, научных и практических работников, преподавателей и студентов, а также для всех интересующихся вопросами образования.

Включен в систему Российского индекса цитирования (договор № 59-01/2015К от 16.01.2015).

Редакционная коллегия: профессор, кандидат исторических наук, доктор философских наук Майкова Э.Ю. (ответственный редактор); профессор кандидат философских наук Григорьев Л.Г.; Барканова А.Е. (ответственный секретарь).

ISBN 978-5-7995-1070-1

© Тверской государственный
технический университет, 2019

СОДЕРЖАНИЕ

Предисловие.....	5
<i>Алешина И.Н.</i> Казачество как социокультурный феномен современности.....	6
<i>Алешина И.Н., Пономарева Г.В.</i> Проблемы аттестации персонала как значимое направление менеджмента предприятий питания.....	11
<i>Алешина И.Н., Пономарева Г.В.</i> PR-поддержка рекламной кампании.....	17
<i>Блохина М.В., Григорьев Л.Г.</i> Общественные советы при исполнительных органах государственной власти региона в структуре гражданского общества Тверской области.....	22
<i>Блохина М.В., Григорьев Л.Г.</i> Проблемы и перспективы обеспечения доступности высшего образования в Тверском регионе.....	33
<i>Бурухин С.С.</i> Социальная эффективность управленческого процесса: от классики к современности.....	38
<i>Вайсбург А.В.</i> Технологии производственной адаптации инвалидов в современных организациях.....	42
<i>Верпатова О.Ю., Бурухин С.С.</i> Мотивация к получению высшего образования как фактор эффективности обучения.....	47
<i>Гефеле О.Ф., Долгова Т.В., Новожилова И.В.</i> К вопросу о формировании адаптации студентов к обучению в вузе.....	51
<i>Довгалева И.В.</i> Проблемы использования электронного обучения в дисциплинах гуманитарного цикла.....	55
<i>Довгалева И.В.</i> Тематика исследований студенческих конференций как индикатор актуальных социальных проблем современности.....	60
<i>Ковалева Е.О.</i> Проблема преемственности социокультурных традиций в русском философском дискурсе XIX–XX веков.....	65
<i>Ковалева Е.О., Ковалев А.В.</i> Современное регулирование семейных отношений на примере брачного договора.....	71
<i>Косарская Е.С.</i> Возможности применения социально-психологических тренингов в обучении персонала торговых организаций.....	76
<i>Косарская Е.С.</i> Научный туризм как особая форма обучения студентов вузов.....	84
<i>Косарская Е.С.</i> Особенности профессионального обучения топ-менеджеров в России.....	92
<i>Косоурова Н.Р.</i> Рынок труда в отрасли издательского дела: спрос и предложение, специфика труда, подготовка кадров.....	100
<i>Майкова Э.Ю., Симонова Е.В.</i> Уровень образования как фактор участия граждан в практиках местного самоуправления (на примере Тверского региона).....	106

<i>Мартюшов В.Ф., Михайлова Е.Е.</i> Изучая «другого», обогащаем себя: к вопросу о преподавании философии иностранным студентам.....	113
<i>Масленников Д.Г., Павлов Ю.Н., Кочканян С.М., Кондратьев А.В.</i> Экспериментальное оборудование для срезки древесной растительности в полосе отвода автомобильных дорог.....	116
<i>Миняева О.С., Соболева Н.А.</i> Этапы культурного расцвета в истории города Старицы Тверского края.....	121
<i>Пузырев Н.М., Барбашинова Н.Б., Мартынов Д.В.</i> Актуальные задачи реализации программ дополнительного профессионального образования в ТвГТУ.....	125
<i>Пузырев Н.М., Барбашинова Н.Б., Мартынов Д.В.</i> Состояние и перспективы развития заочного непрерывного профессионального образования.....	130
<i>Рубцов М.В., Ильин О.Ю.</i> Коучинг как инструмент повышения качества персонала современной организации.....	134
<i>Симонова Е.В., Барканова А.Е.</i> Потенциал участия студенческой молодежи в массовых спортивных мероприятиях (на примере Чемпионата мира по футболу 2018 года).....	139
<i>Симонова Е.В., Садиков Д.Н.</i> Миграционные установки учащейся молодежи Тверского региона.....	144
<i>Слепова Т.Н.</i> Современные формы семейного устройства детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.....	150
<i>Соболева Н.А.</i> Учебники по всеобщей истории Н.И. Кареева: культурологический аспект.....	157
<i>Стялова И.К.</i> Деятельность руководителя по формированию организационной культуры.....	163
<i>Стялова И.К.</i> Роль государства в развитии волонтерской деятельности в современной России.....	169
<i>Туманова О.И.</i> Анализ системы образования в концепции научной основы морали Дарио Саласа Соммэра.....	172
<i>Туманова О.И.</i> Отдельные этические аспекты процесса преподавания социально-политических дисциплин.....	175
<i>Фомушкина Т.Н.</i> Особенности современного студента как представителя «цифрового поколения» и их проявление в образовательном процессе.....	177
<i>Фомушкина Т.Н.</i> Социальные практики: волонтерство в современном гражданском обществе.....	182
<i>Шайхет Е.В.</i> Особенности построения курса «История мировых религий» в учреждениях среднего профессионального образования гуманитарного профиля.....	187
<i>Шипов А.В., Терехов О.И.</i> Индекс преступности как индикатор уровня и качества жизни населения (на примере Центрального федерального округа РФ).....	191

ПРЕДИСЛОВИЕ

Сборник научных трудов «Образование в пространстве культуры» продолжает традицию подготовки научных изданий на кафедре социологии и социальных технологий Тверского государственного технического университета, посвященных различным аспектам образования. Научное осмысление механизмов функционирования института образования, особенностей различных образовательных практик, проблем и перспектив образовательной деятельности в постиндустриальном обществе обусловлено огромной ролью образовательных феноменов в жизни современного социума, отдельных социальных общностей, каждого человека.

Исследования вопросов образовательного пространства объединяют ученых, работающих в различных отраслях научного знания: историков и социологов, психологов и педагогов, философов и культурологов, демографов и политологов. Познание интегральной природы образования привлекает студентов и преподавателей, теоретиков и практиков – всех тех, кто понимает стратегическое значение образования для прогресса современного общества. Эффективная система способствует экономическому росту, социальному благополучию, политической стабильности и расцвету культуры.

Авторы статей обращаются к самым разным аспектам образовательной деятельности: от проблемы доступности образования до особенностей обучения иностранных студентов; от технологий адаптации учащихся до трендов развития заочной формы обучения; от научно-образовательного туризма до этического измерения преподавательской работы. Также представлены результаты исследований ряда актуальных проблем управленческого и социально-гуманитарного знания. Публикуемые материалы станут основой научного дискурса о проблемах образования. Очевидно, что динамизм образовательных структур, нелинейность образовательного процесса, синергетический эффект его взаимодействия с другими феноменами поставят перед специалистами немало вопросов, которые потребуют новых исследований.

Редколлегия

УДК 316.62
ББК 60.54

Алешина И.Н., к.и.н., доцент кафедры
социологии и социальных технологий

КАЗАЧЕСТВО КАК СОЦИОКУЛЬТУРНЫЙ ФЕНОМЕН СОВРЕМЕННОСТИ

© Алешина И.Н., 2019

Аннотация. Рассматривается феномен казачества как уникальной социальной группы, адаптирующейся к современным социальным изменениям.

Ключевые слова: казачество, социокультурная группа, адаптация, государство, патриотизм.

Казачество – это уникальный социокультурный феномен, сформировавшийся в условиях агрессивной внешней среды.

Первоначально казачество – чисто мужское военное сообщество, задачами которого являлось выживание в Диком поле. Разрозненные группы, имевшие только одни цели (выживание и уход от власти государства), с трудом вступали во взаимодействие с официальными силами, что часто вызывало конфликты с Московским государством.

То, что казачество было мужским сообществом (тем более в походе), придавало ему некоторое сходство с аналогичными социальными образованиями в других странах (например, отсутствие женщин в походных условиях, прямая демократия, специфическая дисциплина, ориентация на «удачливость» предводителя).

Однако данная социальная группа имела собственную специфику. Это и взаимовыручка разных ватаг, и умение действовать совместно при необходимости, и частая смена выбираемых войсковых атаманов, и желание принимать активное участие в жизни Русского государства при собственной обособленности и весьма своеобразном восприятии понятия «воля». Именно поэтому казачество довольно скептически и высокомерно уже с XVI в. стало относиться к крестьянам, которые для казаков были «терпилами», волю понимали как отсутствие контроля, не желали учиться воевать и отстаивать свои интересы.

С XVI в. отношения с государством претерпевают изменения. Несмотря на то что казаки (донские) признавали себя слугами государевыми, смирить вольность и своеволие их было довольно сложно. Примером тому является Ермак Тимофеевич, который отказался служить на Ливонской войне в царском войске, а потом подарил царю Сибирские земли.

Плохо разбираясь в политических хитросплетениях, первоначально в Смутное время казаки запутались в самозванцах и законных царях, но все-таки сумели правильно сориентироваться к 1611 году и внесли серьезный вклад в освобождение страны от поляков и укрепление на московском престоле династии Романовых.

Тем не менее Москва недовольно смотрела на донскую вольницу, которая, несмотря на договоры с властью, продолжала сама решать свои дела и выбирать направления действий.

Нажим на Дон, предпринятый Москвой в XVII в., привел к тому, что на Дону образовалось два типа казачества: природное (домовитое) и пришлое (беглые за волей от своих бояр). С природными казаками, рожденными на Дону, еще можно было договориться, но с пришлыми – нет. Принцип казаков «С Дона выдачи нет», который так раздражал Москву, и недовольство политикой Московского государства в отношении вольности казачества привели к конфликту, который, собственно, и вызвал восстание Степана Тимофеевича Разина (1670–1671).

Давление государства – когда прямое, когда косвенное, – постепенно привело к нивелированию и превращению казачества в особую социокультурную группу, которая довольно серьезно отличалась от российской культуры, упорно сохраняя свои традиции и особый образ жизни. Тем не менее казачество под гнетом власти, иногда довольно жестоким, заняло место в структуре Российского государства, выполняя оборонительные и вспомогательные функции в армии – казаки (донские) служили в качестве иррегулярных войск в армии (обязательная служба «в очередь») и сдерживали набеги на южные границы России, чем они занимались всегда.

Другие войска казаков в регулярной службе с действующей армией до 1807 года не участвовали, но несли неофициальную службу за жалование, тоже охраняя южные территории от набегов неприятеля там, где не хватало регулярных войск.

Несмотря на то что казаки как бы вошли с начала XVIII в. в государственную службу, попытки защитить вольность сохранялись до конца века (восстания К.А. Булавина и Е.И. Пугачева).

К середине XVIII в. казачество из особой социокультурной группы начинает превращаться в особое сословие российского государства со своими традициями, обычаями, управлением и организацией. В некотором смысле – конечно, были территориальные особенности у разных казачьих войск – казачество становится универсальным сословием, несмотря на территориальное расположение. Казаков всех войск стараются привлекать к службе (в войне 1805–1807 годов принимают участие и 2 уральских полка). Связано это было с тем, что служба и наличие заслуженного жалования, а также привилегии казачества как особой

категории выделяли и отделяли их от крестьянского сословия, дисциплинируя и создавая ауру уникальности и привилегированности.

Казаки и так достаточно высокомерно относились к крестьянам, хотя пополнение казачества до середины XVIII в. проходило извне. Тем не менее образ жизни казачества могли принять не все, кто попадал на Дон (уйти некуда, приходится жить без особой надежды на будущее, соблюдать довольно строгие законы военизированного сообщества, постоянно рискуя жизнью). Вряд ли это было под силу большому количеству людей. Крестьяне предпочитали стабильность.

Ситуация начинает меняться с конца XVIII в. Во-первых, казаки начинают сами не слишком «приветливо» относиться к пришлым, которые не совсем понимают казачью культуру и, соответственно, не могут в полной мере ей соответствовать. Во-вторых, условия службы требуют определенной дисциплинированности. В-третьих, когда казачество присоединяется к управленческой системе Российской империи, она уже перестает отвечать запросам.

Устранение внешней угрозы после победных русско-турецких войн и присоединения Крыма привело к необходимости пересмотра роли казачества в Российской империи. Казачество начало «расслабляться». Не было уже необходимости в отражении атак степняков, служба становилась в тягость. Необходимы были реформы как со стороны государства, так и на Дону.

Первым, кто понял необходимость перемен, был атаман М.И. Платов, который и провел реформы, сохранившие основные принципы казачества, упорядочил службу и изменил систему управления.

Можно сказать, что М.И. Платов буквально спас казачество как сословие, так как государство просто не представляло, что с казаками делать. Угрозы восстаний «из вольности» еще были живы. Делать казачество регулярными войсками не представлялось возможным по разным причинам, и одна из них – отсутствие у казаков навыков стратегии. В этом казачество исторически не испытывало нужды, так как имело дело с противником, который тоже не имел стратегии. К тому же призывать казаков в рекруты – тоже угроза недовольства (собственно, яицких казаков планами якобы сделать казаков «солдатиками» и напугал Пугачев).

Для казаков несколько меняются ценности и приоритеты к XVIII в. Служба службой, но на первое место выходит задача укрепления семьи и сохранения рода. Казаков никогда не было много, поэтому продолжение рода, сохранение традиций становятся главными задачами в казачьей культуре.

Сохранив казачество как сословие, государство предпочло использовать их в качестве вспомогательной военной силы (как и раньше), правда, практически устранив уникальную казачью тактику. А к концу

XIX в. казачьи войска стали использоваться для охраны общественного порядка в империи.

Катастрофа 1917 года оказалась для казачества разрушительной. Мало того, что произошел раскол в самом сословии, оно потеряло много людей, которые предпочли эмиграцию жизни в советском государстве, остальные оказались под угрозой полного уничтожения, причем не столько физического (а это тоже предполагалось), сколько этнокультурного.

Сохранение Советской властью казачества как некоего бутафорского элемента должно было привести к постепенному вырождению тех исторических основ, на которых зиждился принцип казаков и которые так стремился сохранить М.И. Платов.

Это не значит, что смогли уничтожить все – трудно выбить из народной памяти культурные обычаи и традиции, историю и гордость. Но, тем не менее, если это не до конца смогли сделать с казачеством, это смогли сделать с народом. Казачество в советской традиции (фильмы, литература и т.д.) стало ассоциироваться с палачами и невежественными слугами царского режима. Казачество воспринималось, за редким исключением, как экзотика или недоразумение.

Конечно, Советское правительство во время Великой Отечественной войны, пытаясь опереться на историческую память, попыталось вернуть и казачество как часть боевой силы, но сделано это было в чисто пропагандистских целях, так же, как и с Православной церковью – когда все плохо, любые средства хороши.

С началом 90-х годов казачество начало свое возрождение, но дело на протяжении 70 лет было сделано. Попытка возродить казачество воспринималось как бутафория – ряженые. Возрождение казачьей формы, кони, нагайки и тому подобное, появление казаков в областях, где их никогда не было, – все это выглядело, мягко говоря, странно.

Попытки казачества возродиться и восстановить то, что было утрачено, заслуживают уважения. Казачьи полки, университеты, училища – все это правильно, однако надо помнить, что казачество не только форма, но и образ жизни, уникальная ментальность. Чтобы вернуть уважение населения, мало ходить по улице с нагайками, охраняя порядок. Следует ориентироваться на современные методы. Нужно активно разъяснять людям, что казаки – не только кубанки и папахи, но и патриотизм и верность отечеству.

Таким образом, необходимо:

1. Вести активную агитацию среди молодежи.
2. Взять под охрану памятники истории и ВОВ, выставляя там постоянные караулы.
3. Участвовать в музейных экспозициях, демонстрируя казачью культуру.

4. Проводить собственные мероприятия.
5. Организовывать казачьи классы в школах.
6. Проводить соревнования по военному казачьему искусству (вспомним, что у казаков всегда была уникальная тактика, с которой мало кто знаком).
7. Устраивать временные летние лагеря для молодежи, где знакомить с историей и культурой казачества.
8. Проводить пропаганду укрепления и охранения традиционной семьи.
9. Наконец, принимать активное участие в политике, всячески отстаивая интересы и принципы казачества, что на сегодняшний день делается в недостаточной степени.

Если приложить максимум усилий, вполне возможно если не восстановить былые традиции, то вернуть казачество как полноценную социальную группу общества.

Казачество способно не только встроиться в новую реальность, но и сохранить в народе надежду на могучую и великую Россию.

Библиографический список

1. Краснов П.Н. История войска Донского. Картины былого Тихого Дона. М.: Вече, 2011. 448 с.
2. Науменко В.Г. Великое предательство. М.: Посев, 2009. 544 с.
3. Шишов А.В. Казачество в 1812 году. М.: Вече, 2012. 432 с.

УДК 331.108:658
ББК 65

Алешина И.Н., к.и.н., доцент
кафедры социологии и социальных технологий ТвГТУ
Пономарева Г.В., ст. преподаватель
кафедры социологии и социальных технологий ТвГТУ

ПРОБЛЕМЫ АТТЕСТАЦИИ ПЕРСОНАЛА КАК ЗНАЧИМОЕ НАПРАВЛЕНИЕ МЕНЕДЖМЕНТА ПРЕДПРИЯТИЙ ПИТАНИЯ

© Алешина И.Н., Пономарева Г.В., 2019

Аннотация. Рассмотрены виды аттестации персонала предприятия. Выявлено, что процесс аттестации стимулирует развитие творческой активности и инициативы сотрудников, что особенно важно в современных условиях. Проводя аттестацию персонала на предприятиях, руководители сталкиваются с рядом проблем: несовершенство законодательства, отсутствие независимой оценки квалификации работников, проводимой сторонними организациями, а также проблема правильного выбора уже имеющихся программ аттестации персонала. Разработка и внедрение действенных методов и инноваций в процессе аттестации персонала предприятий питания способствуют решению важнейших задач современного менеджмента.

Ключевые слова: персонал предприятия, аттестация персонала, система аттестации персонала, система аттестации персонала на предприятиях питания.

Аттестация руководителей и специалистов является важным этапом в работе с управляющим персоналом. Преимущества этого процесса связаны с тем, что на его основании руководитель может определить, в какой степени результаты деятельности персонала соответствуют требованиям предприятия. Кроме того, аттестация позволяет использовать такие методы управления сотрудниками, которые дают возможность максимально использовать человеческие ресурсы организации.

Как отмечается в научной работе Е.А. Борисовой, «... аттестация персонала – это процедура систематической формализованной оценки согласно заданным критериям соответствия деятельности конкретного работника четким стандартам выполнения работы на данном рабочем месте в данной должности за определенный период времени» [1]. Определение аттестации работника рассматривается как «... проверка на соответствие уровня знаний и квалификации, профессиональных навыков работника

установленным критериям; отзыв о квалификации, профессионализме, знаниях, деловых и других качествах физического лица» [3].

Таким образом, если рассмотреть все представленные выше определения, можно заметить, что смысл этой процедуры сводится к тому, что под аттестацией понимается определение уровня соответствия работы сотрудников заданным критериям.

При аттестации персонала учитываются определенные требования: объективность, которая включает критерии оценки сотрудника по отношению его к работе; информирование сотрудников о методике и критериях перспективной оценки; открытость, что подразумевает соучастие и привлечение к определению критериев и результативности всего персонала данной организации; унификация оценки и критериев для лиц одной должности; четкость и доступность требований; результативность, т.е. оценка итога деятельности.

Выделяют следующие виды аттестации:

обязательная для всех сотрудников. Проводится раз в год. Для управленческого состава, чтобы не отвлекать людей от работы, так как руководство уверено в их квалификации, аттестацию желательно проводить раз в два года, а для специалистов и контрактников – не реже одного раза в три года, так как их квалификация тоже не подвергается сомнению. Основной задачей такой аттестации является получение информации об изменении уровня профессионализма работников предприятия;

периодическая. Проверяет совершенствование навыков за конкретный период, а также уровень и степень самостоятельного повышения квалификации сотрудника и приобретение им дополнительных знаний и умений;

при желании карьерного роста. Необходима в качестве проверки повышения профессионального уровня, который требуется для нового рабочего места [2].

« ... Под целями аттестации персонала предприятия питания принято считать следующие:

повышение производительности труда для достижения наивысших результатов с имеющимся кадровым ресурсом;

выявление сильных и слабых сторон персонала для использования имеющегося рабочего потенциала сотрудника более эффективно. Тем самым персонал будет задействован в работе, соответствующей его знаниям и способностям;

формирование текущей заработной платы в соответствии с трудовыми достижениями сотрудника. Следует отметить, что компетентно проведенная аттестация будет положительно влиять на все стороны деятельности руководства и специалистов. Работа, которая связана с организацией и проведением аттестации, позволяет лучше узнать персонал,

усовершенствовать его подбор. Процесс аттестации стимулирует развитие творческой активности и инициативности сотрудников, что особенно важно в современных условиях. Сфера питания предполагает постоянное наличие и подтверждение специальных знаний и умений в области общественного питания» [4].

В качестве примера можно проанализировать корпорацию «Макдоналдс». Например, работники данного предприятия проходят каждые три месяца промежуточную аттестацию и каждые шесть месяцев – итоговую.

Первая аттестация проводится спустя два месяца, т.е. по окончании испытательного срока. В этот период кандидат обучается навыкам работы на кухне и обслуживания клиентов. Оцениваются все новые сотрудники, претендующие на должность члена в команде. Аттестация проводится вторым ассистентом ресторана (руководителем). Он же окончательно решает, принимать кандидата на работу или нет.

Если стажера приняли, то он становится членом конкретной бригады данного ресторана, а его заработная плата увеличивается на 20 %.

На каждого нового работника оформляется личная карточка, в которой отражаются все его персональные данные. Здесь же прилагаются все документы, отражающие результаты последующей деятельности сотрудника в данной компании.

Известно, что в корпорации «Макдоналдс» каждый сотрудник в своей личной карточке имеет контрольный лист наблюдения, где отражается оценка его регулярной работы по каждой четко определенной позиции ресторана. Члены бригады обучаются работе по трем направлениям: обслуживание в зале, на прилавке и работа на кухне.

Следующая аттестация – промежуточная. Ее проходит весь персонал каждые три месяца. Она проводится также вторым ассистентом ресторана и непосредственным линейным руководителем. Цель – контроль за уровнем квалификации обслуживающего персонала и оценка работы каждого сотрудника за три месяца. По результатам этой аттестации руководители дают рекомендации о перспективах дальнейшей работы и возможностях подготовки к итоговой аттестации.

Итоговая аттестация проводится для каждого работника через каждые шесть месяцев и имеет основное значение в общей системе аттестации работников, так как выявляет наиболее эффективную сторону деятельности персонала на одном из трех обозначенных рабочих мест.

В отличие от корпорации «Макдоналдс», во многих организациях сервиса аттестация проходит в два этапа: «первый день – теория», когда сотрудники выполняют различные тесты для комиссии, подтверждая уровень знаний, а второй день – «соответствие практическим заданиям». Особенностью данного подхода является то, что сотрудник должен удивить комиссию высоким качеством обслуживания, например приготовлением эксклюзивных блюд и напитков, а также подтвердить свои знания в качестве

сомелье. Оцениваются также общий внешний вид, умение «вычислить вкусы гостей», в качестве которых выступают члены комиссии.

Необходимость проведения аттестации персонала предусмотрена Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – Трудовой кодекс РФ) в целом ряде случаев. При этом руководители на предприятиях сервиса сталкиваются с рядом проблем, поскольку Трудовой кодекс РФ не содержит конкретных правовых норм, касающихся самого порядка проведения аттестации или основных его принципов. Это вызывает некоторые затруднения и нередко влечет за собой игнорирование трудовых прав работников.

Данные вопросы были затронуты в научных публикациях. Возникает проблема относительно законодательного статуса аттестации работников в системе трудового права, встает вопрос «о создании общенациональной системы проверки и подготовки кадров, содержащей государственные стандарты базового образования, профессиональной подготовки и переобучения, с одной стороны, и формы производственного обучения и повышения квалификации на производстве – с другой» [4]. Отмечается, что правовая база, регулирующая аттестацию персонала, не до конца отвечает требованиям трудового законодательства, так как больше носит отраслевой характер и не распространяется на основную группу работников [4].

Из-за отсутствия единого акта по решению вопроса аттестации большинство работодателей при ее проведении руководствуются крайне несовершенными и неквалифицированными методами, которые не только не позволяют грамотно провести аттестацию персонала, но и, главное, выявить особенности испытуемых.

Еще одной важной проблемой является то, что аттестация в системе управления персоналом (что затрагивает отношения по подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников) должна быть закреплена законодательно, так как является составной частью трудового права. Но, к сожалению, это в Трудовом кодексе РФ не прописано.

По мнению некоторых авторов научных публикаций, перед работодателями отсутствие законодательных норм открывает возможность проводить оценку способностей сотрудников по собственному усмотрению, что в большинстве случаев приводит к некорректным выводам и, соответственно, к увеличению текучести кадров, так как сотрудников увольняют по профнепригодности, если они не смогли пройти такую произвольную аттестацию. Законодательство в настоящее время не только не содержит определения аттестации, но и не определяет ее правовой режим: основные принципы проведения, законодательные последствия и т.п.

Следует отметить также, что существенно изменился характер взаимоотношений между работником и работодателем: в большинстве своем они стали носить жесткий характер. Это проявляется в том, что

работодатель стал требовательнее относиться к работникам, пытаясь по максимуму использовать их трудовой потенциал для реализации своих целей, не учитывая интересы сотрудников и возможности для их профессионального роста.

Хотелось бы отметить, что наряду с внутренней аттестацией в настоящее время становится актуальной проблема независимой оценки квалификации работников, которая проводится не самим руководством, а сторонними организациями. Это вызвано, прежде всего, трудностью оценки квалификации работников непосредственно в организации в связи с усложнением трудовых функций и используемого оборудования, а также повышением сложности технологических процессов. Вместе с тем следует отметить, что отношения, связанные с независимой оценкой квалификации работников, еще не получили должного правового регулирования, поэтому вызывают определенные проблемы при ее применении.

Таким образом, проблемы, связанные с аттестацией персонала, можно решить, если предложить несколько путей их решения. Для начала необходимо определить категории работников, подлежащих и не подлежащих аттестации. Это специалисты, работающие по контракту, и низший обслуживающий персонал. Но аттестацию проходят все, что вызывает некоторые сомнения. Как можно определить, насколько квалифицированно моется пол? И если специалиста взяли для выполнения определенной работы по заданию, стоит ли сомневаться в его квалификации?

Необходимо в правовом масштабе РФ разработать программу аттестации работников предприятий, утвердить перечень обязательных мероприятий при ее проведении, а также установить общие правила и правовые последствия.

Известно, что на российском рынке компьютерных программ для обеспечения предприятий, например предприятий питания (ресторанов, кафе), разработана программа проведения аттестации данного персонала. Также существует «Программа аттестации персонала центра внедрения технологий продаж».

Очевидно, что квалификация любого работника складывается из личных качеств, навыков, умений, профессиональных знаний. Знания, которыми обладают работники, являются значимой составляющей в процессе труда, поэтому их необходимо постоянно поддерживать на высоком уровне. Но здесь, в некотором смысле, это уже становится проблемой работодателя. Если он хочет иметь высококвалифицированные кадры, то либо должен стимулировать персонал к повышению квалификации, либо должен сам предоставить работникам такое право. Увольнение работника без возможности повысить уровень квалификации – это бездарное растрачивание кадров.

Для определения уровня знаний и его контроля существует компьютерная программа. Она предусматривает проведение аттестации не

с каждым работником персонально, так как это слишком долгий процесс и на него тратится много времени. Основное назначение данного метода – аттестация работников, подразумевающая самообучение персонала, объективная оценка его квалификации, развитие и поддержание самообразования.

Программа включает в себя большое количество критериев оценки (например, знание ассортимента, портрета клиента, технологий продаж и взаимодействий с клиентом). Ее работа заключается в четком формировании определенных вопросов, отражающих весь спектр необходимых профессиональных умений, которые не должны поставить сотрудника «в тупик» и решение которых он может найти на своем рабочем месте (600–1 000 вопросов).

Преимущество данной программы заключается в том, что с ее помощью можно производить оценку текущих (возможно, будущих) знаний персонала всех подразделений и рангов, оценку профессиональных навыков при приеме на работу, поддерживать профессиональный уровень сотрудников. Как следствие, она гарантирует уменьшение времени на адаптацию нового сотрудника. Это снижает стрессовое воздействие в период, который требуется для усвоения большого объема новой информации.

Главным является то, что уменьшатся финансовые потери за счет большей скорости адаптивности нового сотрудника в должности. К работе допускается уже подготовленный работник, а опытный персонал при этом минимально отвлечен от работы (обычно обучает самый квалифицированный сотрудник). Очевидно, что внедрение инновационных подходов в процессе управления персоналом предприятия в целом и процессом аттестации в частности способствует повышению качества работы.

Не подлежит сомнению, что разработка и внедрение действенных методов в процессе аттестации персонала предприятий являются одними из важнейших задач современного менеджмента.

Таким образом, от правильного выбора метода аттестации и возможностей использования инновационных программ будет зависеть эффективность аттестации персонала.

Библиографический список

1. Борисова Е.А. Оценка и аттестация персонала // Справочник по управлению персоналом. 2002. С. 39–45.
2. Выскребенцева Е. Ассесмент-центр: на сколько баллов «тянет» ваш персонал? // Управление персоналом. 2006. № 9. С. 15–16.
3. Десслер Г. Управление персоналом / пер. с англ. М.: БИНОМ, 2000. 263 с.
4. Травин В.В. Теория управления. М.: Вестник, 2004. 254 с.

УДК 659
ББК 76.006.5

Алешина И.Н., к.и.н., доцент кафедры
социологии и социальных технологий
Пономарева Г.В., ст. преподаватель кафедры
социологии и социальных технологий

PR-ПОДДЕРЖКА РЕКЛАМНОЙ КАМПАНИИ

© Алешина И.Н., Пономарева Г.В., 2019

Аннотация. В работе рассматриваются основные способы PR-поддержки в продвижении товаров и услуг, а также методы привлечения внимания к товарам или услугам как можно большего числа новых потребителей.

Ключевые слова: PR-поддержка, рекламная кампания, медиаплан, бриф, имидж, информационное поле, PR-поддержка рекламной кампании.

Грамотная разработка PR-сопровождения рекламной кампании позволяет обеспечить ее высокую эффективность на протяжении заданного периода, делает ее более клиентоориентированной и помогает добиться нужного результата. Это является залогом того, что эффект воздействия не снижается во время проведения самой рекламной кампании.

Разбираясь в вопросах в области рекламы и PR, можно столкнуться с тем, насколько часто реклама и PR переплетаются у предпринимателей, которые часто не отличают одно от другого. PR-сопровождение рекламной кампании – это довольно сложный комплекс мероприятий, который должен не просто поддерживать развитие компании, увеличить уровень лояльности и узнаваемости ее среди клиентов, но и обеспечить фирме постоянное присутствие в информационном поле. Это включает в себя продуманную реализацию стратегического медиаплана, чтобы целевые аудитории имели информацию о деятельности организации. PR-сопровождение является наиболее эффективным инструментом создания и поддержания устойчивой репутации компании, а как результат – эффективного продвижения товаров и услуг.

Главной задачей PR-поддержки является создание позитивного отношения целевой аудитории к компании, привлечение к товарам или услугам как можно большего числа новых потребителей и поддержание у них постоянного интереса к выбранному продукту. Современное общество привыкло к избытку информации. Мы всегда узнаем о любом событии из СМК, поэтому среди всего арсенала PR-инструментов особое место занимают различные акции и мероприятия, а также PR-статьи [6].

Выполняющие PR-функции тексты не должны выглядеть как обычные рекламные статьи. Такие видят каждый день, едва ли они смогут привлечь интерес потребителя. Хорошая PR-статья должна привлечь внимание новизной и необычностью, используя возможность грамотно воздействовать на потребителя, т.е. ориентироваться на подсознание. Искусство PR как раз и состоит в умении осторожно подтолкнуть потенциального потребителя к принятию нужного для организации решения.

В настоящее время PR-стратегия играет важную роль в создании предпочтений целевой аудитории, так как сами потребители устали от слишком активной и даже агрессивной рекламы, которую они видят везде: на экранах телевизоров, плакатах, щитах, в журналах. Главное же отличие профессионально написанных PR-материалов состоит в мягком и ненавязчивом воздействии на целевую аудиторию [4, с. 428].

Задачей PR является создание позитивного информационного потока, в котором должна существовать компания, и того, что должно привлечь потребителя, создать у него положительное впечатление об организации. Если не приложить соответствующие усилия, то вполне возможно, что конкуренты смогут воспользоваться ситуацией, изменив ее в свою пользу.

Задачи коммерческой компании заключаются в том, чтобы привлекать как можно большее число «своих» клиентов, а также поддерживать у них ощущение, что то, что они приобретают (товар или услугу), – это лучшее. PR-специалисты нацелены на решение именно этой задачи, они способствуют созданию и поддержанию положительной репутации продвигаемого товара и фирмы и тем самым повышают уровень их конкурентоспособности в глазах потребителей.

PR-сопровождение на всех этапах деятельности организации является основным инструментом любого продвижения – товара, услуги или самой фирмы. Поэтому PR-поддержка является неотъемлемой частью рекламной политики и рекламной стратегии любой компании и позволяет добиться успешного результата в конкурентной борьбе без избыточных финансовых затрат [4, с. 153].

На разных этапах рекламной кампании должны быть решены следующие задачи: на начальном этапе необходимо привлечь максимум внимания к событию. Это называется созданием информационного повода. На данном этапе поддержки рекламной кампании стоит задача доказать уже имеющимся потребителям, что они не ошиблись в своем выборе [1, с. 172].

Возможно, следует применить и другие инструменты public relations, которые позволяют создавать, поддерживать и укреплять репутацию бренда и используются при реализации рекламной кампании:

1. Пресс-мероприятия – специальные встречи для представителей СМИ (пресс-конференция, брифинг, пресс-тур). Цель – максимально

широко заявить о специальном событии и обеспечить резонанс у целевой аудитории.

2. Специальные мероприятия, о чем уже говорилось, т.е. мероприятия, ориентированные на смешанные целевые аудитории и реализуемые по особым сценариям (презентации, профессиональные праздники, экскурсии).

Данный метод можно использовать на различных этапах рекламной кампании, но особенно он актуален тогда, когда происходят наиболее значимые действия, связанные с позиционированием продукции или самой компании. Залог успеха таких мероприятий – их продуманность и максимальная подготовленность. Для получения большего эффекта имеет смысл обратиться к профессионалам организации, специализирующимся на проведении подобных событий.

3. Размещение информации в СМИ, т.е. работа с журналистами (желательно, чтобы такие контакты уже были установлены), использование информационных ресурсов для публикации различных сведений о компании (пресс-релизы, блог, форум, фильмы, телепередачи).

4. Формирование легенд, историй – создание завлекательных текстов о компании и их систематическое распространение по различным каналам коммуникации для смешанных целевых аудиторий. Здесь возможно наличие слухов. Правда, слухи довольно тяжело контролировать, поэтому с этим стоит обходиться осторожно. Легенды довольно быстро входят в сознание общественности и способствуют закреплению репутации компании (например, легенда о создании «Кока-колы»).

5. Организация горячей линии – это прямой контакт с клиентами, способ привязать их к компании, привлечь целевую аудиторию к акциям фирмы, заинтересовать новым товаром, стимулировать на покупки. Конечно, не каждая компания способна организовать постоянную прямую линию, поэтому тот, кто на это способен, должен понимать, какая ответственность лежит на сотрудниках. Иногда чрезмерная навязчивость приводит к противоположным результатам.

6. Использование веб-сайта – привлечение клиентов посредством интернета. Использование компьютерной связи дает возможность целевой аудитории не только ознакомиться с услугами или товарами компании, но и делать заказы и стать постоянными посетителями сайта [6].

Перед тем как приступить к реализации рекламной кампании, необходимо обратиться к специалистам, если собственными средствами ее не осуществить. Для этого необходимо составить бриф.

Бриф – это определенное задание для профессионалов, к которым обращаются при планировании рекламных кампаний или специальных мероприятий [2, с. 91]. Составление брифа необходимо обеим сторонам – и тем, к кому обращаются за услугой, и заказчику. Фирма планирует задачи и цели проводимого мероприятия или кампании, определяет, какой должна

быть предполагаемая стратегия, сообщает о прошлых рекламных акциях, о конкурентах и их продукции, говорит о преимуществе своего товара и оговаривает сроки и цели, которые будут стоять перед исполнителем.

Бриф является важным моментом для исполнителя в качестве исходной информации для планирования и организации рекламной кампании. Результат во многом зависит от полноты той информации, которая предоставлена специалистам [5, с. 165].

Клиент формулирует цели, которые должны быть достигнуты в ходе рекламной кампании. Эти цели должны быть ясными, четкими и, главное, достигаемыми: повысить узнаваемость бренда, привлечь новых клиентов или удержать лояльных и повысить их привязанность к бренду и т.п. Исходя из задания, исполнитель должен четко определить предполагаемую рекламную стратегию.

Понятно, что чем более четко заказчик осознает, что он хочет получить, тем более конкретно исполнитель поймет, что от него хотят, и тем более эффективно будет действовать. Это либо узнаваемость бренда, либо создание ассоциаций с товаром (музыка или картинка), либо создание некоего образа жизни для целевой аудитории, который немислим без покупаемого товара.

Организации необходимо понимать, что задание, данное исполнителю, должно быть реальным. Невозможно за месяц привить новый образ жизни. Привлечь внимание к товару возможно, поэтому надо ставить реальные задачи. И необходимо понимать, что результат, конечно, зависит от финансовых вложений, но трудно требовать результата за гроши.

К сожалению, в российской практике очень часто встречаются случаи, когда бюджет не объявляется, но от исполнителя просят предоставить варианты. Понятно, что часто спрос не совпадает с предложением оплаты. Как любой проект, рекламная кампания имеет четкие параметры: цели, бюджет, критерии результативности.

Клиент всегда предоставляет исполнителю информацию о сроках проведения рекламной кампании. Исполнитель определяет для заказчика четкие временные рамки после того, как бюджет кампании согласован. Иногда сроки ориентированы на «пики продаж» (если цель рекламной кампании – поддержать продажи) или на момент вывода товара на рынок, а может, на ребрендинг самой компании [3, с. 198].

В брифе должно быть указано, какие возможности есть у самого заказчика – сайт, уже используемый символ или сингл, скидочные или накопительные карты, наличие наружной рекламы, подписчики и т.д.

Например, можно высказать пожелания к механике проведения розыгрыша или конкурса, определить уровень призового фонда. Важный пункт брифа – обеспечить соответствие существующим ограничениям в законодательстве, которые регламентируют рекламную деятельность.

В большей степени это относится к розыгрышам призов, лотереям, дегустациям [3, с. 173]. В брифе обязательно указываются сведения: имя заказчика, название организации, суть предполагаемой акции, место проведения.

Под следующим пунктом идет вид акции, например продвижение у потребителей. Затем следует название торговой марки, целевая аудитория, предполагаемая стратегия, места проведения акций и их количество, сроки проведения, возможна какая-либо дополнительная информация. Обязательно указывается бюджет, на который может рассчитывать агентство при проведении акции. Таким образом, PR-поддержка рекламной кампании – это целый комплекс мероприятий, направленный на поддержание и развитие компании, увеличение уровня лояльности и узнаваемости среди общественности, а также обеспечивающий организации постоянное присутствие в информационном поле.

Библиографический список

1. Матанцев А.Н. Эффективность рекламы. М.: Фин-пресс, 2002. 416 с.
2. Назайкин А.Н. Эффективная реклама в прессе: практ. пособие. М.: Гелла-Принт, 2000. 304 с.
3. Пономарева А.М. Рекламная деятельность: организация, планирование, оценка эффективности. М.: ИКЦ «МарТ», 2004. 240 с.
4. Попов М.Г. Анализ рекламы как средства продвижения товара на рынок // Журнал «У». Экономика. Управление. Финансы. 2018. № 2. С. 1.
5. Росситер Дж. Р., Перси Л. Реклама и продвижение товаров / под ред. Л.А. Волковой; пер. с англ. СПб., 2001. 656 с.
6. Щепилов К.В. Медиаисследования и медиапланирование. М.: РИП-Холдинг, 2005. 222 с.

УДК 342.5:316.3(470.331)

ББК 67.400.6:66.3

Блохина М.В., к.с.н., доцент кафедры
социологии и социальных технологий ТвГТУ

Григорьев Л.Г., к.ф.н., профессор кафедры
социологии и социальных технологий ТвГТУ

ОБЩЕСТВЕННЫЕ СОВЕТЫ ПРИ ИСПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ РЕГИОНА В СТРУКТУРЕ ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА ТВЕРСКОЙ ОБЛАСТИ

© Блохина М.В., Григорьев Л.Г., 2019

Аннотация. В статье анализируются функции Общественных советов при исполнительных органах государственной власти Тверской области. Раскрываются проблемы и перспективы деятельности советов в контексте развития регионального гражданского общества.

Ключевые слова: гражданское общество, Общественные советы, исполнительные органы государственной власти, Тверская область.

Особое место в структуре регионального гражданского общества Верхневолжья занимают Общественные советы при исполнительных органах государственной власти региона, учрежденные еще в 2012 году и уже становившиеся предметом специального исследования [1]. Новый этап в истории Общественных советов наступил в 2018 году, когда после реформирования в 2017 году в соответствии с Постановлением Правительства Тверской области от 08.06.2017 № 176-пп они заработали в полную силу. В связи с этим интерес представляют изменения в деятельности советов, особенности их формирования и функционирования по сравнению с другими субъектами РФ [2; 3].

В социальном пространстве гражданского общества региона Общественные советы обеспечивают взаимодействие государственных органов исполнительной власти с гражданами Тверской области и некоммерческими организациями с целью учета потребностей и интересов населения региона при формировании и реализации государственной политики в установленной сфере деятельности. Советы реализуют гражданский контроль, проводят общественную экспертизу принимаемых решений, разрабатывают предложения по решению наиболее значимых проблем деятельности соответствующего органа государственной власти.

В 2018 году все Общественные советы участвовали в «нулевых слушаниях» проектов государственных программ соответствующих

органов государственной власти, в антикоррупционных мероприятиях, в публичных слушаниях годового отчета об исполнении областного бюджета Тверской области, в обсуждении проекта нового регионального бюджета. С целью освещения работы Общественных советов на сайтах исполнительных органов государственной власти созданы странички, посвященные деятельности советов. Большинство советов установили тесные контакты с общественными организациями и региональными СМИ.

Основные направления работы Общественных советов при исполнительных органах государственной власти в 2018 году: обеспечение связей государственного органа с общественностью, формирование его позитивного имиджа в глазах населения региона; реализация мер общественного контроля, проведение экспертизы нормативно-правовых документов; содействие деятельности органа государственной власти, повышение эффективности его функционирования. В то же время на работу Общественных советов заметный отпечаток накладывает назначение исполнительного органа государственной власти, при котором создан совет. Конкретные практики отдельных советов достаточно разнообразны.

Так, в 2018 году на заседаниях *Общественного совета при Министерстве социальной защиты населения Тверской области* обсуждались вопросы, касающиеся социальной поддержки инвалидов и участников Великой Отечественной войны и приравненных к ним лиц на территории региона. Кроме того, речь шла о повышении качества и доступности социальных и реабилитационных услуг для детей и подростков с ограниченными возможностями (на основе итогов реализации региональной программы Тверской области «Детство без границ»).

Большое внимание уделялось деятельности центров социальной поддержки населения, работе комплексных центров социального обслуживания населения Тверской области, развитию добровольчества в социальной сфере.

Члены совета единодушно поддержали проект закона Тверской области о сохранении региональных мер социальной поддержки женщин старше 55 и мужчин старше 60 лет. В соответствии с принятым законом мужчины и женщины Тверской области, достигшие на 1 января 2019 года возраста 60 и 55 лет соответственно, но не имеющие статуса пенсионера, получили право на те же меры социальной поддержки, что и жители Верхневолжья, вышедшие на пенсию. Принятие закона позволило сохранить региональные меры социальной поддержки порядка 15 тысячи жителей Верхневолжья. Это ветераны труда, ветераны труда Тверской области, лица, удостоенные наград Тверской области. Кроме того, это педагоги, медики, работники культуры, социальной защиты и другие категории граждан, проживающих и работающих в сельской местности.

Также меры социальной поддержки коснутся граждан с низкими доходами, которые получают ежемесячную субсидию на оплату жилья и услуг ЖКХ, компенсацию на зубопротезирование, ежегодную компенсацию на проезд в общественном транспорте.

Общественный совет при Министерстве по делам территориальных образований Тверской области в 2018 году сосредоточил свое внимание на вопросах организации и эффективности работы по оптимизации органов местного самоуправления. Члены совета рекомендовали органам местной власти унифицировать структуру администраций муниципальных образований Тверской области. С этих позиций общественники анализировали итоги выборов 2018 года в муниципалитетах региона. Одна из приоритетных задач совета заключается в содействии органам местного самоуправления региона в усилении их взаимодействия и обеспечении открытости их работы с населением. *Общественный совет* рекомендовал Министерству по делам территориальных образований Тверской области провести рейтинг муниципальных образований Тверской области по критерию открытости их деятельности.

Большую работу провел в прошедшем году *Общественный совет при Министерстве промышленности и торговли Тверской области*. Члены совета приняли живое участие в обсуждении Плана мероприятий («дорожной карты») развития промышленности в Тверской области, хода выполнения государственной программы «Развитие промышленного производства и торговли Тверской области на 2018–2023 годы», в которую было предложено внести корректировки. *Общественный совет* выступил также с инициативой создания «Агентства промышленного развития Тверской области», необходимого для координации отраслевой стратегии промышленного развития региона.

Члены совета обсуждали проблемы, связанные с подготовкой квалифицированных кадров для промышленных предприятий Тверской области, в частности возможность передать подведомственные организации среднего профессионального образования от Министерства образования Тверской области Министерству промышленности и торговли для решения острого вопроса кадрового дефицита узких рабочих специальностей. Совет поддержал идею о предоставлении профильным образовательным учреждениям площадок на крупных предприятиях региона.

Общественный совет одобрил работу Министерства по выявлению традиционных товаров (брендов) Тверского региона, на первом этапе были отмечены семь брендов. В их числе продукция таких предприятий, как «Узоры», «Золотошвейка», «Хлеб», «Фаянс». Члены совета предложили Министерству расширить список тверских брендов за счет продукции промышленных предприятий Тверской области.

В центре внимания совета в 2018 году оказалась также деятельность Фонда развития промышленности Тверской области, созданного в 2017 году для финансирования работ по импортозамещению и экспорту продукции. Совет предложил включить в перечень услуг Фонда консультирование по вопросам получения федеральных мер поддержки предприятий. Общественный совет способствовал изданию в 2018 году «Справочника промышленных предприятий Тверской области», в который включена информация о свыше 280 наиболее значимых предприятиях промышленного комплекса Тверского региона. Члены Общественного совета в рамках своей компетенции регулярно проводили работу по экспертизе нормативно-правовых документов Министерства промышленности и торговли Тверской области, обсуждали проект Закона «О промышленной политике в Тверской области». Члены совета поддержали проведение регионального чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldSkillsRussia) в Тверской области и конкурса «Инженер года».

Проблемы, существующие в транспортной отрасли региона, обусловили особую значимость деятельности *Общественного совета при Министерстве транспорта Тверской области*. Члены совета являются экспертами, которые по предложению исполнительного органа государственной власти области дают предварительные оценки по вопросам принятия и исполнения государственных решений в сфере дорожного хозяйства и транспорта, информируют власть о транспортных проблемах, которые волнуют людей, влияют на качество жизни в регионе. В повестке совета – актуальные вопросы, касающиеся текущей ситуации и перспектив развития в сфере пассажирских перевозок автомобильным транспортом, сезонного содержания автомобильных дорог, положения дел в ОАО «Тверьавтотранс». В поле зрения Общественного совета также обращения граждан и работников дорожной и транспортной сферы. Так, предметом рассмотрения на Общественном совете стало коллективное обращение работников ДЭП-73 о сложной ситуации на предприятии. В прошедшем году впервые в рамках «нулевого чтения» на Общественном совете рассмотрели Государственную программу Тверской области на 2019 год, касающуюся транспорта и дорожного хозяйства.

Деятельность *Общественного совета при Министерстве сельского хозяйства Тверской области* была нацелена на содействие развитию агропромышленного комплекса региона. Члены совета принимали активное участие во всех мероприятиях, проводимых Министерством сельского хозяйства, Главным управлением «Государственная инспекция по надзору за техническим состоянием самоходных машин и других видов техники» Тверской области: выезжали на межрайонные совещания с руководителями сельскохозяйственных предприятий, участвовали в

проведении ежегодного технического осмотра и в профилактической операции «Трактор».

Общественники обеспечивали работу конкурсной комиссии по отбору участников программ поддержки начинающих фермеров и развития семейных животноводческих ферм, комиссии по вопросам агропромышленного комплекса Тверской области, комиссии по определению границ рыбоводных участков на водоемах Тверской области.

Члены совета обсуждали вопросы об итогах весенне-полевых работ в Тверской области, внедрении и использовании электронной ветеринарной сертификации «Информационная система Меркурий», организации и проведении профилактических мероприятий против бешенства животных на территории региона. Совет рекомендовал Главному управлению «Государственная инспекция по ветеринарии» Тверской области усилить информирование сельхозтоваропроизводителей по эпизоотической обстановке в Тверской области.

Совет выступает за повышение эффективности социального диалога при реализации государственной политики в сфере агропромышленного комплекса Тверской области, за дальнейшее развитие социального партнерства. В связи с этим Министерству сельского хозяйства рекомендовано организовать сбор и обработку информации о состоянии условий и охраны труда на предприятиях агропромышленной сферы; учитывать результаты выполнения отраслевого соглашения, коллективных договоров при рассмотрении кандидатур руководителей организаций, представленных к государственным наградам и присвоению почетных званий; оказывать содействие в создании первичных профсоюзных организаций.

Совет рекомендовал Министерству обратиться в соответствующие органы власти с предложением о проведении госзакупок диетических сортов хлеба для дошкольных учреждений, учебных заведений, учреждений здравоохранения и подразделений силовых структур.

В состав *Общественного совета при Министерстве имущественных и земельных отношений Тверской области* входят представители научного и экспертных сообществ, предпринимательских объединений, аппарата бизнес-омбудсмена Тверской области, других организаций. Разносторонние профессиональные знания членов Общественного совета позволяют компетентно обсуждать самые сложные проблемы. В прошедшем году в фокусе внимания членов совета оказались актуальные вопросы правоприменительной практики в сфере земельно-имущественных отношений, особенности реализации Закона Тверской области от 07.12.2011 года № 75-ЗО «О бесплатном предоставлении гражданам, имеющим трех и более детей, земельных участков на территории Тверской области», подготовка к проведению государственной кадастровой оценки на территории Тверской области.

Не менее значимые проблемы обсуждались на заседаниях *Общественного совета при Министерстве лесного хозяйства Тверской области*. Внимание членов совета привлекли перспективы реализации национального проекта «Экология» в регионе, возможности развития добровольчества в сфере лесного хозяйства Тверской области, сложности подготовки к пожароопасному периоду. Члены *Общественного совета* принимали участие в обсуждении Лесохозяйственных регламентов лесничеств, Лесного плана Тверской области. Предложенные замечания были учтены в разработанных документах. *Общественники* содействовали проведению социально значимых акций Министерства (профессиональный праздник «День работников леса», профессиональный конкурс «Лесной пожарный», конкурс «Лучшее школьное лесничество Тверской области»). Для решения проблемы сохранения биоразнообразия в лесах Тверской области *Общественным советом* была создана рабочая группа, рекомендации которой переданы в Министерство сельского хозяйства Тверской области для использования в работе.

Одним из главных направлений в деятельности *Общественного совета при Министерстве образования Тверской области* стала работа по проведению независимой оценки качества образования. Советом был утвержден перечень образовательных организаций, подведомственных Министерству, для проведения независимой оценки качества образования (60 организаций). *Общественным советом* были разработаны и приняты критерии оценки качества предоставления образовательных услуг. Данные критерии переданы региональному оператору (государственное бюджетное учреждение Тверской области «Центр оценки качества образования Тверской области»), который, основываясь на них, в соответствии с законодательством провел анализ деятельности образовательных организаций. Советом был утвержден общий рейтинг образовательных организаций по итогам независимой оценки качества услуг государственных образовательных учреждений в 2018 году.

На заседаниях совета обсуждалась работа Министерства образования Тверской области по развитию системы дополнительного образования детей в регионе; меры по ликвидации второй смены в общеобразовательных организациях, итоги летней оздоровительной кампании в 2018 году. Особое внимание *общественников* привлек проект государственной программы Тверской области «Развитие образования Тверской области» на 2019–2024 годы. Члены *Общественного совета* активно работали в конкурсных комиссиях Министерства образования Тверской области.

На заседаниях *Общественного совета при Министерстве экономического развития* обсуждались актуальные проблемы социально-экономического развития Верхневолжья. В фокусе внимания совета оказались инвестиционный климат в Тверской области, происходящие

изменения налогового законодательства, в частности введение налога на движимое имущество организаций Тверской области в 2018 году, проблемы и перспективы процесса цифровизации экономики региона.

Деятельность *Общественного совета при Министерстве Тверской области по обеспечению контрольных функций* была посвящена главным образом реализации социально значимых объектов на территории Верхневолжья. Среди них – средняя общеобразовательная школа в тверском микрорайоне Брусилово, школа-детский сад в микрорайоне Юность, детская поликлиника в Твери по ул. Можайского, средняя школа в деревне Степурино Старицкого района, здание главного корпуса ТвГУ в Твери. Члены совета следили за динамикой строительных работ, выезжали непосредственно на строящиеся объекты.

Широкий спектр проблем затронул в своей работе в 2018 году *Общественный совет при Министерстве природных ресурсов и экологии*. Общественники-экологи на заседаниях совета рассматривали ситуацию в сфере недропользования региона, перспективы развития добычи и переработки торфа и сапропеля, сроки открытия сезона охоты, проблемы обращения с отходами на территории Верхневолжья, возможности реализации приоритетного проекта «Сохранение и предотвращение загрязнения реки Волги», результаты мониторинга местообитания редких охраняемых видов растений и животных, занесенных в Красную книгу РФ и Тверской области. В Год добровольца особое внимание уделялось развитию волонтерства в сфере экологической деятельности. Обсудив вопрос об экологическом просвещении и роли в нем общественных организаций, совет предложил провести совместную экологическую конференцию для педагогов и учащихся. Члены совета участвовали в общественной экспертизе проекта Закона Тверской области «Об особо охраняемых природных территориях регионального значения», в рамках совместных природоохранных акций успешно взаимодействовали с авторитетными общественными экологическими организациями «Чистый город» и «Мой любимый город». При деятельной поддержке Общественного совета проводились все социально значимые мероприятия Министерства: областной творческий конкурс рисунков «Красная книга Тверской области глазами детей»; акции «Экологический десант», «Чистый берег», «Сделаем»; праздник День охотника Тверской области.

Общественный совет при Главном управлении «Государственная жилищная инспекция» Тверской области обеспечивал ее взаимодействие с представителями гражданского общества (общественными объединениями, специалистами и экспертами), участие в выработке решений по вопросам жилищной политики и нормативно-правового регулирования в жилищно-коммунальной сфере региона. Совет осуществлял общественный контроль над деятельностью государственного органа

Тверской области, который проводит государственный надзор в сфере управления жилым фондом.

Общественным советом использовались такие формы работы, как очередные, внеочередные, выездные заседания, собрания рабочих групп, заслушивание отчетов руководителей и специалистов ведомства, органов местного самоуправления, управляющих организаций, выработка рекомендаций по совершенствованию их деятельности. Для повышения эффективности деятельности совета в 2018 году продолжали работать три рабочие группы: по осуществлению общественной экспертизы, по взаимодействию с общественностью и СМИ и по мониторингу.

Члены Общественного совета регулярно участвовали во встречах с жителями, общих собраниях собственников помещений в многоквартирных домах (МКД), мероприятиях для общественного актива в сфере ЖКХ, вели разъяснительную и консультативную работу по вопросам ЖКХ среди населения г. Твери и Тверской области.

Общественный совет при Главном управлении региональной безопасности в своей работе ориентировался на основные направления деятельности Управления: повышение уровня правопорядка и общественной безопасности в Тверской области; обеспечение безопасности дорожного движения на территории региона; снижение рисков и смягчение последствий чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера. На заседаниях совета обсуждались различные аспекты безопасности регионального социума: меры, направленные на обеспечение безопасности дорожного движения; технологии противодействия наркомании; создание единой системы обеспечения вызова экстренных оперативных служб по единому номеру 112; возможности привлечения казачества и членов общественных организаций (ветеранов локальных конфликтов) для участия в организации территориальной обороны на территории региона; расходы на материально-техническое обеспечение деятельности мировых судей в Верхневолжье.

Общественный совет при Главном управлении «Региональная энергетическая комиссия» в своей деятельности исходит из необходимости активнее разъяснять гражданам положения действующего законодательства в сфере тарифного регулирования, их права по компенсации расходов, связанных с оплатой жилищно-коммунальных услуг.

В условиях нестабильного положения на рынке труда особое значение приобрела деятельность *Общественного совета при Главном управлении по труду и занятости населения Тверской области*. Общественники обсуждали ход реализации в 2017 году мероприятий государственной программы «Содействие занятости населения Тверской области» на 2017–2022 годы, проблемы и перспективы профессионального

обучения и дополнительного профессионального образования безработных граждан, ситуацию на рынке труда Тверской области, особенности организации и проведения оплачиваемых общественных работ для безработных. Пристальное внимание уделялось развитию партнерских отношений на рынке труда, а также организации профессионального обучения лиц предпенсионного возраста в рамках национального проекта «Демография».

Общественный совет при Комитете по делам культуры призван готовить предложения по выработке и реализации государственной политики Тверской области в сферах культуры и искусства, библиотечного и музейного дела, художественного и музыкального образования. На заседаниях совета обсуждались вопросы организации независимой оценки качества услуг учреждений культуры, опыт работы колледжей культуры и искусства региона, перспективы развития музейного дела в Верхневолжье, планируемые мероприятия, посвященные Году театра.

Для дальнейшего совершенствования деятельности государственных учреждений культуры Тверской области *Общественный совет* предложил активизировать участие в конкурсах на предоставление грантов, усилить взаимодействие с общественными организациями, творческими объединениями, СМИ, особое внимание уделить проектам в рамках программы «Десятилетие детства», рассмотреть возможность размещать видеозаписи спектаклей на сайтах театров.

В Год добровольца *Общественный совет* при Комитете по делам культуры Тверской области реализовал проект «Под знаком добрых дел», включивший в себя несколько социально значимых акций. Например, акция «Мы поздравляем от души» представляла собой литературно-музыкальную программу для пациентов Тверского геронтологического центра, приуроченную к Международному женскому дню. В ходе праздника вручались поздравительные открытки, изготовленные первоклассниками, посещающими группу продленного дня в Тверской областной специальной библиотеке для слепых, а также ребятами, занимающимися в художественных студиях «Соцветие», «Акварелька» и Детской школе искусств при Тверском колледже культуры им. Н.А. Львова.

В рамках другой акции, также реализованной на базе Тверской областной специальной библиотеки для слепых им. М.И. Суворова, благодаря помощи волонтеров, в том числе актеров Тверского академического театра драмы, удалось создать новые аудиокниги в криптозащитном формате lrf, которые смогут «прочитать» незрячие жители не только Тверской области, но и других регионов России, поскольку часть книг представлена в Первой Национальной Онлайн-Библиотеке для инвалидов по зрению «Логос».

В 2018 году *Общественный совет при Комитете по делам молодежи Тверской области* активно участвовал в подготовке и проведении мероприятий в рамках Года добровольца, в формировании нового состава Молодежного правительства Тверской области на 2018–2019 годы, в обсуждении мероприятий в сфере реализации государственной молодежной политики на 2019 год.

На заседаниях совета анализировались успешные практики молодежной политики в муниципальных образованиях Тверской области, возможности участия региона в грантовой поддержке Федерального агентства по делам молодежи и перспективы развития взаимодействия с федеральными структурами. В июле совет провел выездное заседание в рамках Форума детских и молодежных общественных объединений «Содружество» на территории Солнечного сельского поселения Вышневолоцкого района Тверской области. Члены Общественного совета провели для участников Форума мастер-классы, семинары, тренинги по социальному проектированию. Общественники участвовали в подготовке регионального этапа Российской национальной премии «Студент года – 2018», оказали экспертную поддержку при подведении его итогов.

Активно работал в 2018 году *Общественный совет при Архивном отделе Тверской области*. Большое внимание уделялось формированию архивной культуры населения, информированию граждан о деятельности архивных учреждений. Для этого проводились социологические опросы, конкурсы студенческих научных работ, различные выставки. Совет активно участвовал в подготовке и проведении мероприятий, посвященных 100-летию Комсомола, координировал подготовку и презентацию виртуальной выставки «Страницы истории Тверского комсомола», посвященной юбилею ВЛКСМ.

Члены совета предварительно обсудили проект Стратегии развития архивного дела в Тверской области до 2024 года, одобрили перечень общедоступной информации о деятельности Архивного отдела Тверской области, подлежащей размещению на официальном сайте в открытой форме.

Общественный совет при отделе записи актов гражданского состояния Тверской области сосредоточился в своей работе на организации общественного контроля сразу по нескольким направлениям: над эффективностью расходования средств государственной федеральной субвенции органами местного самоуправления при реализации переданных им государственных полномочий по государственной регистрации актов гражданского состояния; над качеством и доступностью государственных услуг по государственной регистрации актов гражданского состояния, предоставляемых населению; над соблюдением порядка рассмотрения жалоб и обращений граждан в отдел ЗАГС Тверской области, над договорной деятельностью отдела ЗАГС Тверской области в части заключения договоров и контрактов на приобретение товаров и

услуг; над соблюдением прав и законных интересов граждан при разработке отделом ЗАГС Тверской области нормативных правовых актов по социально значимым вопросам. На заседаниях совета обсуждались проблемы содействия органам местного самоуправления в реализации государственных полномочий по государственной регистрации актов гражданского состояния, финансового обеспечения деятельности отделов ЗАГС муниципальных образований области, формирования и ведения Единого государственного реестра записи актов гражданского состояния в течение 2018 года.

Анализ деятельности общественных советов при органах государственной власти показывает, что они заняли прочное место в структуре регионального гражданского общества. Главной формой работы общественных советов являются заседания, которые регулярно проводятся с участием руководства государственного органа для обсуждения самых острых проблем. Реже практикуются выездные мероприятия, публичные отчеты должностных лиц, круглые столы, общественная экспертиза нормативных правовых актов, обсуждения общественных инициатив. Общественные советы реализуют функции общественного контроля, конструктивно взаимодействуют с соответствующими органами государственной власти, активно сотрудничают с общественными организациями и СМИ. Деятельность советов способствует повышению эффективности функционирования государственных органов, осуществлению прав и законных интересов граждан, стимулирует выдвижение общественных инициатив. Они создают своего рода механизм общественного участия в государственном управлении, возможность прямого диалога граждан с чиновниками, канал доведения до них общественного мнения, потребностей разных слоев населения.

Библиографический список

1. Блохина М.В., Григорьев Л.Г. Проблемы и перспективы деятельности общественных советов при исполнительных органах власти Тверской области // Вестник Тверского государственного технического университета. Серия «Науки об обществе и гуманитарные науки». 2015. № 1. С. 44–50.

2. Дьякова Е.Г. Общественные советы в системе гражданского общества: формирование и функции // Научный ежегодник Института философии и права Уральского отделения Российской академии наук. 2016. Т. 16. Вып. 4. С. 33–44

3. Матвеева Е.В., Украинцев И.С., Украинцева Д.А. Институционализация общественных советов в деятельности региональных органов исполнительной власти // Вестн. Забайкал. гос. ун-та. 2018. Т. 24. № 5. С. 78–86.

УДК 378(470.331)
ББК 74.58

Блохина М.В., к.с.н., доцент кафедры
социологии и социальных технологий ТвГТУ
Григорьев Л.Г., к.ф.н., профессор кафедры
социологии и социальных технологий ТвГТУ

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДОСТУПНОСТИ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В ТВЕРСКОМ РЕГИОНЕ

© Блохина М.В., Григорьев Л.Г., 2019

Аннотация. В статье раскрывается проблема доступности высшего образования в Тверской области. Анализируются причины снижения доступности вузов региона для выпускников школ, характеризуются основные направления решения проблемы в контексте современной образовательной политики.

Ключевые слова: высшее образование, вузы, регион, абитуриенты, доступность.

Среди многочисленных проблем развития высшего образования в России в последние годы все более заметным становится снижение доступности высшего образования для вчерашних старшеклассников [2; 4]. Особо остро она стоит в Тверской области. Согласно статистическим данным, индекс поступления в учреждения высшего образования в Тверской области является самым низким в Центральном федеральном округе (ЦФО) – 60,68. Причем этот тренд сохраняется на протяжении ряда лет. Другими словами, из ста выпускников средних школ Тверской области в высшие учебные заведения поступает гораздо меньше молодых людей, чем в других регионах ЦФО [3].

Такая ситуация является результатом действия комплекса факторов на протяжении нескольких последних лет. Известно, что еще десять лет назад положение дел в сфере приема в вузы было совершенно иным. На фоне резкого снижения числа выпускников школ и сохранения объема бюджетных мест в высшей школе большинство вчерашних одиннадцатиклассников и их родителей были ориентированы на продолжение обучения в вузе и имели возможность получить высшее образование. В то же время эксперты с тревогой говорили о диспропорциях на рынке труда и образовательных услуг, о перепроизводстве специалистов с высшим образованием, особенно по юридическим, социально-экономическим, управленческим и гуманитарным специальностям, о необходимости «перенаправить»

молодежь на учебу в учреждения начального и среднего профессионального образования. Можно сказать, что негласно на решение этих задач и была направлена образовательная политика государства в последние годы. Были созданы максимально благоприятные условия для поступления абитуриента в организации среднего профессионального образования: реорганизация самой системы СПО с упразднением уровня начального профессионального образования, обеспечение доступности (бюджетные места), упрощение процедуры поступления (ЕГЭ не нужно), привлекательные перспективы (право выпускников колледжей поступать в вузы без ЕГЭ). Одновременно с этим были существенно ограничены возможности поступления в вузы (уменьшение количества вузов и филиалов, сокращение числа бюджетных мест, ужесточение требований, связанных с ЕГЭ (разделение ЕГЭ по математике на базовый и профильный уровень), рост норматива, определяющего стоимость обучения на платной основе).

Таким образом, в настоящее время сложилась ситуация, при которой доля выпускников средней школы в Тверском регионе, поступающих в вузы, значительно снизилась. Проиллюстрируем это статистическими данными прошедшей приемной кампании. В 2019 году среднюю школу в Тверской области закончили около 6 000 человек. Количество бюджетных мест по программам бакалавриата и специалитета в вузах Тверской области (по данным официальных сайтов учебных заведений) составило 2 331, из них по очной форме обучения – 1887. Таким образом, в тверские вузы на бюджетные места по очной форме обучения (наиболее привлекательной для вчерашних школьников) смогли поступить чуть более 30 % выпускников. Конечно, надо учитывать, что часть тверских выпускников поступает в вузы Москвы и Санкт-Петербурга; в тверские вузы также поступают выпускники колледжей тверского региона, абитуриенты из других регионов.

Значимым фактором, ограничивающим доступность высшего образования для вчерашних школьников, является диспропорция между дисциплинами ЕГЭ, выбираемыми старшеклассниками для сдачи, и количеством бюджетных мест по соответствующим образовательным программам, выделяемых Минобрнауки РФ вузам. Большинство школьников выбирают в качестве предмета ЕГЭ по выбору обществознание и (или) историю, необходимые для поступления на гуманитарные специальности, количество бюджетных мест на которых невелико и постоянно сокращается. В то же время значительный объем контрольных цифр приема (КЦП) выделяется на технические специальности (направления), для поступления на которые необходимы результаты по физике, химии, биологии. А эти дисциплины для сдачи ЕГЭ выбираются школьниками гораздо реже. Одна из главных причин такого выбора – деградация естественнонаучного образования в средней школе

(уменьшение количества часов в непрофильных классах, небольшое число профильных физико-математических (химико-биологических) классов, слабость учебно-методической и материально-технической базы, нехватка высококвалифицированных учителей, пренебрежительное отношение руководства части общеобразовательных организаций к естественнонаучному образованию). Все эти проблемы требуют скорейшего решения. Можно выделить несколько направлений деятельности по повышению доступности высшего образования для старшеклассников Тверской области.

Повышение качества естественнонаучного образования в школе будет способствовать росту числа выпускников, сдающих ЕГЭ по физике и другим предметам естественного профиля, что повысит долю вчерашних школьников, поступающих в вузы.

Параллельно необходимо совершенствовать систему профориентационной работы. Старшеклассники должны понимать, что после сдачи ЕГЭ по физике (химии, биологии) им не только легче будет поступить в вуз, но они смогут освоить перспективные, востребованные на рынке труда, достойно оплачиваемые профессии. Эффективная система профориентационной работы предполагает тесное сотрудничество общеобразовательных школ, вузов, предприятий, служб занятости. Вузами накоплен опыт подобной деятельности. Например, Тверской государственный технический университет совместно с Главным управлением по труду и занятости Тверской области на протяжении нескольких лет с целью привлечения молодежи для получения инженерно-технического образования проводит профориентационное мероприятие «Техническое образование – будущее России». Цель мероприятия – информирование старшеклассников о технических профессиях и возможностях получения профессионального образования в технической сфере. Первостепенные задачи: знакомство старшеклассников, родителей, педагогов с миром технических профессий; раскрытие их значения в жизни современного общества; показ перспектив профессиональной карьеры в сфере техники и технологии как инструмента достижения материального и социального благополучия; информирование выпускников школ о возможностях получения профессионального образования в Тверском государственном техническом университете. Мероприятие регулярно проводится в городах и районах Тверской области в форме встреч со школьниками и помогает старшеклассникам определиться с будущей профессией и поступить в вуз.

С 2019 года изменилась технология приема на целевое обучение. Вышло Постановление Правительства РФ от 21 марта 2019 года № 302 «О целевом обучении по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования и признании утратившим силу Постановления Правительства РФ от 27 ноября 2013 года № 1076».

Распоряжением Правительства от 18 мая 2019 года № 979-р была установлена квота приема на целевое обучение по образовательным программам высшего образования за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета. Следует отметить, что новое Постановление расширило перечень возможных заказчиков. Важно также, что одной из сторон договора теперь, помимо гражданина и заказчика, может быть работодатель, требования к организационно-правовой форме которого не предъявляются. Поэтому возможна ситуация, когда заказчик, например районная администрация, направляет на учебу выпускника школы с будущим трудоустройством в любую организацию муниципалитета. В 2019 году в ТвГТУ на большинстве образовательных программ доля мест для целевого обучения составила от 10 до 30 % от общего числа бюджетных мест. Так, по программам бакалавриата и специалитета было выделено 70 мест для «целевиков». На эти 70 мест поступило лишь 10 заявлений с приложением договора о целевом обучении между абитуриентом и организацией-заказчиком. Это можно объяснить недостаточной информированностью потенциальных заказчиков о позитивных изменениях, произошедших в сфере приема на целевое обучение в вузы.

Очевидно, что более активное использование органами государственного и муниципального управления, другими региональными структурами возможностей приема на целевое обучение увеличит шансы на поступление выпускников из городов и районов Тверской области в региональные (и не только) вузы и обеспечит соответствующие предприятия и организации высококвалифицированными специалистами.

Существенным барьером, снижающим доступность высшего образования для вчерашних школьников (число которых поступательно возрастает), является уменьшение количества бюджетных мест в региональных вузах. По справедливому мнению специалистов, «анализ текущего распределения бюджетных мест между регионами России показал территориальные диспропорции, которые негативным образом сказываются на возможности получить высшее образование в домашнем регионе» [1, с. 32].

Понятно, что этот процесс обусловлен объективными факторами, однако представляется неприемлемым сокращение числа бюджетных мест по укрупненным группам специальностей (направлений подготовки) – базовых для региональной экономики. Среди них – «Электро- и теплоэнергетика», «Машиностроение», «Химические технологии», «Промышленная экология и биотехнология», «Техника и технология наземного транспорта». Сокращение бюджетных мест в данном случае прямо противоречит целям социально-экономического развития Верхневолжья, подрывает перспективы роста региональной экономики. Приемные кампании в ТвГТУ последних лет показывают, что на фоне

сокращения числа бюджетных мест по указанным образовательным программам число абитуриентов, желающих поступить на них, возрастает. Все это нужно учитывать при формировании и отстаивании региональной квоты на выделение контрольных цифр приема (КЦП). Необходимо обеспечить доступность высшего образования для молодежи, обеспечить функционирование высшей школы как надежного социального лифта.

Библиографический список

1. Габдрахманов Н.К., Лешуков О.В., Платонова Д.П. Обеспеченность бюджетными местами региональных систем высшего образования с учетом демографических трендов // Университетское управление: практика и анализ. 2019. № 23 (4). С. 32–35.
2. Катюкова Т.В. Проблемы развития современного высшего образования в России // Мир науки, культуры и образования. 2019. № 5 (78). С. 281–283.
3. Крылов А. Тверской губернатор выступил с инициативой смягчения наказания нарушителям ЕГЭ // Tverigrad.ru: Информационный портал Тверской области. URL: <https://tverigrad.ru/publication/tverskojj-gubernator-vystupil-s-iniciativojj-smyagcheniya-nakazaniya-narushitelyam-egeh> (дата обращения: 01.12.2019).
4. Сысоев А.П., Суханова Н.В. Актуальные проблемы развития высшего образования в российских регионах // Креативная экономика. 2016. Т. 10. № 3. С. 259–278.

СОЦИАЛЬНАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПРОЦЕССА: ОТ КЛАССИКИ К СОВРЕМЕННОСТИ

© Бурухин С.С., 2019

Аннотация. Социальная эффективность управленческого процесса представлена сквозь призму трех дискурсов – ценностно-рационального, научно-вычислительного и информационно-сетевого. Показано, что социальная эффективность управления и организации имеет свою историческую модификацию, обусловленную типом общественного развития и культурным контекстом. Выявлены критерии социальной эффективности в информационно-сетевом обществе: дискурсивность, интерактивность, публичность, согласование интересов, социальная ответственность.

Ключевые слова: социальная эффективность, управление, ценностные ориентиры, коммуникация, дискурс.

Человек в своем социальном действии всегда стремится к ценностям блага, пользы, результативности, продуктивности. Все это анклавом входит в понятие «социальная эффективность». В управленческом процессе социальная эффективность приобретает особый смысл, связанный с критериями оценки организации дела. Цель статьи – рассмотреть социальную эффективность управления в динамике смены типов общественного развития в триаде «индустриальное – постиндустриальное – информационно-сетевое».

В классическом понимании (со времен М. Вебера) социальная эффективность управленческого процесса рассматривалась как целенаправленность организаторских усилий на повышение общего уровня экономического потенциала организации. Вебер выдвинул и обосновал положение, согласно которому рациональная бюрократия является эффективной формой человеческой организации. Он прямо пишет: «Бюрократическое управление означает господство через знание, в этом заключается его специфически рациональная основа» [5, с. 263]. Продолжившие линию Вебера теоретики менеджмента XX столетия Ф. Тейлор, А. Файоля, Ф. и Л. Гилберт, Г. Гант, Г. Форд рассматривали управление как рациональное действие, легитимирующее не насильственное властное воздействие, а нормативность и аргументы. Уровень эффективности управленческой деятельности во многом определялся уровнем рациональности организации управляемой

системы и процесса управления. Если показатели эффективности конкретизировались, то речь шла, как правило, о реальном объеме нужных ресурсов и их рачительном использовании, об успешной адаптации и интеграции работников, о наличии у людей чувства удовлетворенности результатами коллективного социального действия, об обеспечении льготами социально незащищенных групп населения и т.д.

В постиндустриальную эпоху (с ее информатизацией и автоматизацией процессов производства) появилась возможность исчислять социальную эффективность электронно-вычислительными средствами на всех уровнях управления вплоть до государственного. Так, в США появилась комплексная методика оценки эффективности управления, способная выявить продуктивность деятельности по управлению капиталом, человеческими ресурсами и информационными технологиями [1]. Здесь же возникла проблема: для оценки социальной эффективности нужны новые показатели, помимо прежних, ставших традиционными, – результативность труда работников аппарата управления; результативность процесса и всей системы управления; продуктивность механизма управления. В связи с этим появилась новая тема – оптимизация бизнес-процессов, повлекшая за собой и новые показатели: внедрение четко регламентированной организационной структуры и грамотный подбор квалифицированных кадров.

В реалиях современного общественного развития наблюдается смещение акцентов в понимании социальной эффективности управленческого процесса: во-первых, продуктивность деятельности любой организации рассчитывается сегодня в связи с возможностями ее информационно-сетевого контента и ставится в зависимость от качества программного обеспечения обработки информации [8]; во-вторых, современные управленческие практики вынуждены разворачиваться в сторону реализации потребностей не человека в целом, а отдельно взятых субъектов коммуникации [6].

Как показывает сравнительный анализ критериев эффективности в воззрениях представителей разных сфер социогуманитарного знания, общим показателем для всех теоретиков является мера достижения наилучшего результата при рациональном использовании ресурсов. Общезначимой ценностью социальной эффективности считается то, что она несет в себе объединяющее начало, выраженное в согласовании интересов всех субъектов деятельности и акторов коммуникаций. Для изучения социальной эффективности сегодня представляется разумным применять интегративный подход, полезность которого заключается во «встрече» смыслов разных наук. Каждая сфера социогуманитарного знания, раскрывая свои глубины, вступает в диалог с другими науками и тем самым преодолевает собственную замкнутость и односторонность. Коммуницируя, представители каждой науки вынуждены ставить перед

собой новые вопросы, каких до сих пор себе не задавали, высвечивая очередные смысловые глубины [2].

Информационно-сетевой дискурс управления актуализирует новые показатели социальной эффективности – согласование интересов, обязательный выход в публичное пространство, интерактивность, социальную ответственность [9].

Согласование интересов – это рефлексивная способность индивида и организации ограничить и скорректировать альтернативы, доступные в ходе социального действия в данных условиях и данных обстоятельствах. Вот почему согласование интересов лежит в основе рефлексивного мониторинга действия, сопутствующего человеку как активному деятелю, и возникает в ходе взаимного обмена деятельностью между акторами в обстоятельствах совместного «присутствия» «доверия» [7].

Выход в публичное пространство – это осознанная ограниченность рациональных и нормативных возможностей сетевых коммуникаций, которая способствует открытому обмену информацией и созданию атмосферы высокого доверия при решении перспективных проблем согласования интересов государства, высшей школы, наукоемкого бизнеса и других форм социальных организаций.

Интерактивность управленческого процесса – это наличие обратной связи коммуникаций. Здесь предполагается всестороннее исследование предмета управления, внедрение в него «видимой руки менеджмента» [10, с. 232], изучение его пределов и границ, анализ участников деятельности и коммуникаций, исчисление возможностей техники и технологий, а также связанных с ними рисков.

Социальная ответственность – это обязательность действий, их легитимность, солидарность в ответе за принятые решения, способность испытывать «коллективную вину» за управленческие ошибки. Все это связано с тем, что современные управленческие процессы протекают на пересечении сразу нескольких сфер жизнедеятельности человека и общества – социальной, экономической, политической и правовой [4].

Современные системы сетевого управления способны организовывать практически все этапы создания ценности продукта в цифровой модели производства, синхронизировать процесс – от планирования до обеспечения операционной деятельности (сроки, партии, даты запуска), координировать операции на всех уровнях и контролировать их в реальном времени. Практики встраивания искусственного интеллекта в жизнеобеспечивающие сферы общества создают особый социальный эффект: огромное число людей, например, может одновременно воспользоваться одной и той же информацией; каждый пользователь интернета может удовлетворять свои постоянно растущие потребности; поступающие данные обрабатываются так быстро, как будто работает один

суперкомпьютер; рутинные социальные связи, требующие обязательного физического присутствия, минимизируются и т.д.

Однако уже проявились и риски сетевого управления: вместе с положительными результатами (сервис, комфорт, снижение производственных затрат) пришли и отрицательные – сокращение количества занятых работников в производстве, цифровая зависимость управленца, ослабление вербальных контактов и др. [3].

Библиографический список

1. Алексеева С.Г., Рубцов Д.В. Социальная эффективность государственного и муниципального управления // Системные технологии. 2018. № 26. С. 16–18.

2. Бурухин С.С. Социальная эффективность в перспективе междисциплинарного анализа // Вестник Московского областного государственного университета. Серия: Философские науки. 2019. № 2. С. 29–36.

3. Бурухин С.С., Бурухин С.В. Цифровое управление: результативность и риски // Актуальные проблемы экономики и управления: мат-лы Межд. научно-практич. конф. Тверь, 2019. С. 256–260.

4. Бурухин С.С. Коллективная ответственность как ценность управленческих процессов // Диалектика достоинства: личностные, социальные и профессиональные константы: мат-лы III межд. науч.-практ. конф. студ., маг., асп. и мол. уч., г. Тверь, 4–5 апр. 2018. Тверь: ТГМУ, 2018. С. 161–163.

5. Вебер М. Хозяйство и общество: очерки понимающей социологии: в 4 т. Т. 1. Социология / ред. Л.Г. Ионина; пер. с нем. М.: ИД ВШЭ, 2016. 445 с.

6. Верпатова О.Ю. Применение матрицы Эйзенхауэра в системе управления персоналом организации // Актуальные вопросы экономики и управления: мат-лы Межд. науч.-практ. конф. / под ред. Т.А. Старшиновой, А.В. Антоновского. Тверь: ТФ МГЭУ, 2019. С. 260–263.

7. Зименкова Н.Н. Согласование интересов как способ повышения эффективности коммуникаций // Вестник Тверского государственного университета. 2019. № 3. С. 91–97.

8. Леньков С.Л., Рубцова Н.Е. Структура информационного пространства // Открытое образование. 2003. № 3. С. 40–46.

9. Михайлова Е.Е., Михайлов Ю.М. Властные коммуникации в русле воззрений современных теоретиков сетевого общества // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Философия. 2017. № 1. С. 191–197.

10. Петров В.В. Научные исследования в условиях «менеджеральной революции» // Философия науки и техники в России: вызовы информационных технологий: сб. науч. тр. / под ред. Н.А. Ястреб. Вологда: ВоГУ, 2017. С. 231–232.

УДК 331.4-056.24
ББК 65.272

Вайсбург А.В., к.с.н., доцент кафедры
социологии и социальных технологий ТвГТУ

ТЕХНОЛОГИИ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ АДАПТАЦИИ ИНВАЛИДОВ В СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

© Вайсбург А.В., 2019

Аннотация. В статье проанализированы основные трудности при адаптации инвалидов в современных компаниях. Проведен анализ основных составляющих производственной адаптации инвалидов: физиологической, профессиональной, социально-психологической, общественно-организационной, социально-экономической.

Ключевые слова: управление персоналом, адаптация, инвалид, организация.

В современных организациях трудоустройство инвалидов является важной частью социальной политики компании. Однако проблемы данной категории работников зачастую создают лишние трудности и для работодателя. Соответственно, многие работодатели пытаются не обременять себя созданием дополнительных условий для работников-инвалидов, трудоустраивая их по минимуму, либо берут только людей с легкими группами инвалидности. При этом многие работодатели не осознают, что для самих сотрудников-инвалидов включение в трудовой процесс компании и новый коллектив проходит намного сложнее, чем у обычной категории работников. Трудовая адаптация увеличивается по временным и моральным затратам, если не создать специальные дополнительные условия. При этом инвалиды могут быть задействованы во многих сферах производства и трудиться наравне с другими коллегами.

Согласно нормативно-правовым актам, инвалидом признается лицо, которое имеет нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм или дефектами, приводящее к ограничению жизнедеятельности и вызывающее необходимость его социальной защиты [5]. Под ограничением жизнедеятельности подразумевается полная или частичная утрата лицом способности или возможности осуществлять самообслуживание, самостоятельно передвигаться, ориентироваться, общаться, контролировать поведение, обучаться и заниматься трудовой деятельностью.

Процесс адаптации новых работников в организации включает в себя приспособление к существующим требованиям, режиму труда и отдыха, к должностным инструкциям и положениям, приказам, распоряжениям администрации, а также принятие социально-экономических условий в данной организации. Важную роль в данном процессе играют личностные характеристики индивида, его взгляды и нормы поведения, а также их соответствие корпоративной этике данной организации.

Согласно данным Всероссийской переписи населения, в настоящее время в России наблюдается нехватка кадров трудоспособного возраста. С этим частично связано и принятие мер, направленных на повышение пенсионного возраста и продление трудового этапа для российских граждан. Одной из перспектив преодоления данной проблемы является и более активное включение в трудовой процесс инвалидов. Значительное количество людей с ограниченными возможностями имеют по медицинским показаниям потенциальную возможность трудиться и обеспечивать себя. Однако, согласно статистическим данным, трудится только каждый третий из них [6].

Можно уверенно заявлять о том, что проблемы с трудоустройством инвалидов в большинстве организаций не решаются на должном уровне. Согласно данным Федеральной службы по труду и занятости, с каждым годом инвалидов, которым удалось найти работу, становится все меньше и меньше.

В целях государственного регулирования трудоустройства инвалидов в соответствии со статьей 21 Закона № 181-ФЗ субъекты Российской Федерации устанавливают квоты. Для работодателей, численность работников которых превышает 100 человек, – в размере от 2 до 4 % среднесписочной численности работников; для работодателей, численность работников которых составляет не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек, – не выше 3 % среднесписочной численности работников [2, с. 45–46].

Для определения готовности инвалида к трудоустройству разработаны определенные критерии, которые включают в себя возможность реализации полученных профессиональных знаний, навыков и умений; способность работать без изменения условий труда или введения дополнительных условий, оборудования или оснащения; способность к трудовой самомотивации; способность соблюдать установленный график работы; способность к самоорганизации и планированию рабочего дня [1, с. 156].

Процесс адаптации инвалидов можно охарактеризовать как результат приспособления инвалида к выполнению социальных функций, связанных с производственной деятельностью на конкретном предприятии [7, с. 96].

Во время адаптации сотрудников-инвалидов необходимо учитывать, что данная категория работников имеет целый ряд специфических черт. Существуют определенные препятствия для получения и реализации ими профессиональных навыков. Процесс включения в работу компании происходит дольше всего. Мощность выполняемой работы требует большего напряжения функциональных систем организма. Для эффективной работы инвалидам требуется дополнительное оборудование рабочих мест, общественных помещений. Большинство из современных работоспособных инвалидов имеют средний уровень квалификационной подготовки. В силу ограниченности в физических возможностях они зачастую не стремятся активно общаться с трудовым коллективом и руководством, что затрудняет процесс адаптации. Достаточно часто сотрудники-инвалиды испытывают множество внутриличностных конфликтов. Они чувствуют, что не могут удовлетворить конкретные потребности из-за физических ограничений. Менее широкий выбор предложений по трудоустройству в сравнении со здоровыми людьми зачастую влечет за собой то, что инвалиды соглашаются на достаточно низкооплачиваемую работу или вынуждены повышать уровень квалификации. Естественно, все это неизменно влечет за собой более низкий уровень трудовой адаптации сотрудников-инвалидов в организации.

В настоящее время государственной службой занятости разрабатывается целый ряд мероприятий, направленных на совершенствование системы трудоустройства и процесса адаптации инвалидов. Однако только комплексный подход со стороны государства, работодателей, социальных служб и общества в целом поможет достичь эффективного решения описанных проблем и увеличения уровня занятости инвалидов в России.

При адаптации на рабочем месте сотрудники-инвалиды могут столкнуться с существенными трудностями, которые они не всегда могут преодолеть самостоятельно. В связи с этим для людей с ограниченными возможностями поддержка и помощь специалиста на этапе кризиса особенно важны. Возникшие осложнения становятся причиной апатии, уныния, отсутствия уверенности в своих силах и, как результат, эффективного прохождения процесса адаптации [5, с. 205–206].

В целях оказания помощи сотрудникам-инвалидам работник государственной службы занятости (либо иной организации) должен учесть специфику каждого аспекта адаптации на рабочем месте, а также особенности индивида.

Как правило, психоэмоциональные состояния, испытываемые новыми сотрудниками-инвалидами в компании, характеризуются несколькими стадиями. Первоначально работник ощущает эйфорию в связи с появившейся надеждой на улучшение условий существования,

изменение социального окружения, расширение своего пространства. Далее происходит достаточно короткий этап анализа нового социального окружения и корпоративной культуры, в которую попал человек. После этого наступает кризис, продиктованный трудностями, связанными с непониманием определенных аспектов своих профессиональных обязанностей, культурных традиций коллектива, возникшим чувством одиночества среди новых коллег. Также добавляются проблемы физиологического приспособления к условиям существования в компании, что влечет за собой беспомощность, неуверенность в своих силах, «готовность обижаться». Постепенно наблюдается выход из кризиса. Сотрудник-инвалид привыкает к окружению, приходит понимание профессиональных обязанностей, налаживаются дружеские отношения, человек вливается в коллектив. На данном этапе адаптация заканчивается, психоэмоциональное состояние приходит в норму.

В целом производственная адаптация инвалидов в организации имеет достаточное количество составляющих: физиологическую, профессиональную, социально-психологическую, общественно-организационную, социально-экономическую.

Физиологическая составляющая включает в себя процесс эффективного выполнения работы при наименьших энергетических и духовных затратах организма [4, с. 95]. Это происходит, как правило, в три этапа. На начальном этапе наблюдается достаточно низкая работоспособность сотрудника-инвалида, требующая огромных энергетических и психических затрат. Во время переходного этапа происходит налаживание эффективности работоспособности. Однако продолжительность данного этапа напрямую зависит от заболевания инвалида, интенсивности и тяжести выполняемой им работы. На конечном этапе наблюдается высокий уровень работоспособности с оптимальными энергетическими и психическими затратами [1, с. 45].

Для профессиональной составляющей адаптации характерно владение трудовыми знаниями, навыками и умениями. Здесь именно требования профессиональной деятельности во многом определяют эффективность процесса профессиональной адаптации инвалида. Большую роль в данном вопросе играет приспособление рабочего места, оборудования и технологического процесса к особенностям патологии инвалида.

Социально-психологическая составляющая включает в себя субъективное отношение инвалида к выполняемой работе, осознание объективного характера и содержания труда и их соответствие внутренней структуре личности, интересам, установкам и ценностным ориентациям работника. Уровень удовлетворенности занятостью характеризует дальнейшие планы по продолжению или прекращению трудовой деятельности в этой компании. Данный вид адаптации проявляется в

личностном взаимодействии с руководством, коллективом, в наличии или отсутствии конфликтов у инвалида, социально-психологических трудностей, обусловленных инвалидностью.

Общественно-организационная адаптация инвалидов включает в себя освоение и принятие требований организации, режима и распорядка работы, должностных инструкций, распоряжений начальства [3, с. 39–40].

Социально-экономическая адаптация инвалидов выражается в виде удовлетворенности размером оплаты труда и системой стимулирования в целом.

Таким образом, можно сделать вывод, что специфика адаптации сотрудников с ограниченными возможностями на рабочем месте заключается в комплексе мер, направленных на профессиональную ориентацию инвалидов, содействие в трудоустройстве, поддержку сотрудников-инвалидов в период кризиса и создание облегченных условий труда в соответствии с физическими возможностями сотрудника и его медицинскими показаниями. Только при учете всех составляющих и особенностей адаптации (с привлечением ресурсов государственных органов, работодателей и социума в целом) станет возможным создание для инвалидов более благоприятных условий в организации, а также расширение и оптимизация рынка труда.

Библиографический список

1. Захарова З.А. Адаптация: строим вместе // Справочник по управлению персоналом. 2007. № 8. С. 40.
2. Исаева О.М. Управление человеческими ресурсами: учебник и практикум для прикладного бакалавриата. Люберцы: Юрайт, 2016. 244 с.
3. Ламскова О.М., Маусов Н.К. Адаптация персонала в организации // Управление персоналом. 2014. № 13. 157 с.
4. Мазилкина Е.И. Адаптация в коллективе, или Как грамотно себя зарекомендовать. М.: Альфа-Пресс, 2016. 244 с.
5. Максимцова М.М. Менеджмент: учебное пособие. М.: ЮНИТИ, 2015. 431 с.
6. Особенности регулирования труда работников-инвалидов // Отдел кадров коммерческой организации. 2009. № 4. URL: <https://hr-portal.ru/article/osobennosti-regulirovaniya-truda-rabotnikov-invalidov> (дата обращения: 11.07.2019).
7. Ткаченко В.С. Медико-социальные основы независимой жизни инвалидов. М.: Дашков и Ко, 2013. 382 с.

УДК 378:316.628:316.35
ББК 74.58:60.54

Верпатова О.Ю., к.ф.н., доцент кафедры
социологии и социальных технологий ТвГТУ
Бурухин С.С., аспирант кафедры
психологии и философии ТвГТУ

МОТИВАЦИЯ К ПОЛУЧЕНИЮ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ КАК ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБУЧЕНИЯ

© Верпатова О.Ю., Бурухин С.С., 2019

Аннотация. В статье раскрывается проблема влияния на эффективность высшего образования мотивации учащихся к обучению по выбранной специальности. Анализируются результаты прикладного социологического исследования, посвященного мотивации получения высшего образования. В рамках работы рассматриваются условия и способы принятия абитуриентом решения о получении высшего образования, а также мотивы его выбора.

Ключевые слова: социология образования, высшее образование, эффективность, мотивация, студент.

Одной из актуальных проблем современной высшей школы является повышение качества подготовки молодых специалистов, эффективности учебного процесса. Однако часто в рамках дискуссий о данных направлениях развития высшей школы вопрос заходит исключительно о совершенствовании образовательных стандартов и программ, изменении и перегруппировке учебных планов. При этом игнорируются проблемы технологий работы с обучающимися. Говоря о тенденциях развития современного высшего образования, теоретики обращают внимание на то, что новые подходы к обучению делают значительный упор на внутреннюю мотивацию учащихся, без которой невозможно эффективно реализовать обучение и сформировать профессиональные навыки [1, 2].

В этих условиях встает вопрос об особенностях мотивации к получению высшего образования у современной молодежи. Весной 2019 года было проведено анкетирование студентов ТвГТУ, в котором приняло участие 300 респондентов, из них: 61 % юношей, 39 % девушек; 33 % студентов 1-го курса, 42 % – 2-го и 26 % – 3-го. В соответствии с пропорциональной выборкой в исследовании были задействованы 3 категории направлений и специальностей, по которым проводится обучение в ТвГТУ: техническое, социально-экономическое и естественнонаучное.

В рамках проведенного исследования одной из задач было выявить исходную мотивацию, которой руководствовались будущие студенты, принимая решение продолжить обучение в высшей школе. Таким образом, на вопрос «почему Вы хотите получить высшее образование?» среди всех на первом месте по популярности оказался вариант «хочу стать квалифицированным специалистом» (37,8 %). На втором месте – такой мотив, как получение навыков, необходимых для будущей профессии, – 26,6 %. По 13 % набрали варианты ответов «хочу получить необходимые в современном мире знания» и «просто хочу получить диплом». В результате, обращаясь к первоначальным причинам, побудившим студентов продолжить обучение, можно отметить высокую степень сознательного стремления к профессиональному становлению, к получению не просто «корочки», а конкретных знаний, актуальных для сегодняшних реалий. При этом статистически значимых расхождений не было выявлено ни по полу, ни по направлениям подготовки. Это можно было бы назвать позитивной тенденцией, если бы она сохранялась на протяжении всего процесса выбора будущей профессии.

Респондентам предложили другой вопрос, уточняющий мотивы их выбора конкретного учебного заведения: «почему Вы выбрали данный вуз для продолжения своего обучения?». И здесь становится заметным расхождение мотивов конкретного выбора по сравнению с общей изначальной установкой на продолжение обучения: студенты поставили на первое место (28 %) интересующую специальность, на втором по популярности оказалась весьма прозаическая причина выбора – наличие бюджетных мест (19,4 %), на третьем (14 %) – желание получить востребованную профессию. По 6 % респондентов выбрали такие варианты, как «наличие качественной подготовки по профессиям» и «сильных преподавателей, которые хорошо дают материал». Здесь можно обратить внимание, что факторы, относящиеся к возможностям для становления себя как специалиста в определенной области, выбираются реже и иногда становятся далеко не решающими.

Картина ответов респондентов показала, что среди мотивов выбора присутствовали и те, которые можно назвать ситуативными. Например, «проходил по баллам только сюда» (8 %), «интересная и активная студенческая жизнь» (5,6 %), «здесь учатся мои друзья» (5,4 %), «решение родителей» (3 %) и даже такая странная аргументация, как «близкое расположение к дому» (2 %). Стоит отметить, что среди студентов, обучающихся на технических направлениях, доля тех, кто ориентировался при выборе вуза на наличие нужной профессии, качество преподавания, востребованность будущей профессии, оказалась более высокой, чем на естественнонаучных и социально-экономических.

Анализируя результаты по данному индикатору, можно обратить внимание, что, столкнувшись с ситуацией выбора, абитуриенты

вынуждены пересмотреть свои изначальные ориентиры на получение профессиональных знаний, скорректировать желания, прийти к определенному компромиссу между желаемым и возможным. На каком-то этапе происходит утрата мотивации на профессиональную подготовку, ее снижение. При этом данную «потерю» сложно связать с тем, что студентов не нравится их направление – более 80 % на вопрос «удовлетворены ли Вы на данный момент выбором специальности, направления подготовки?» ответили утвердительно. Из этого можно сделать предположение, что удовлетворенность самой учебой, учебным и педагогическим коллективами, изучаемыми дисциплинами создает дополнительную, компенсаторную мотивацию, чтобы продолжить обучение. Но в данном случае наступает подмена понятий: учеба ради самого факта учебы, а не ради результата в виде получения знаний, профессии, по которой хотелось бы продолжить работу.

Об этом свидетельствует и тот факт, что лишь около 60 % будут стремиться найти работу по своему профилю: 9,3 % планируют искать работу только по своей специальности, 51,7 % будут искать работу по специальности и только потом уже любую другую. Вторым по популярности стал вариант «буду искать любую работу, которая будет нормально оплачиваться» – 32,3 %. Удивительно, что при этом студенты практически не отмечают среди актуальных проблем современной молодежи проблемы, связанные с трудностями на рынке труда (эта проблема выделяется только в 11,3 % случаев). Следовательно, можно сделать вывод, что студенты не воспринимают ситуацию на рынке своей будущей профессии как сложную или проблемную или вовсе не рассматривают ситуацию только на рынке своей профессии, а сразу ориентируются на то, что работу какую-нибудь они все равно найдут.

Говоря о том, что может стать основой для успеха в построении карьеры, респонденты поставили такой фактор, как «качественное образование, востребованное на рынке труда», лишь на четвертое по популярности место (12,8 %). На первом же оказался вариант «активность, ум, способность договариваться» (27,7 %), на втором – «собственное трудолюбие и амбициозность» (23,9 %), на третьем – «семейные связи и помощь родственников» (18,2 %). Вариант «наличие диплома известного вуза» оказался на последнем месте в списке необходимого для построения карьеры (3,1 %).

Подводя итог, следует отметить, что проблема мотивации среди студентов высшей школы встает достаточно остро, по крайней мере, об этом можно говорить для вузов регионального уровня. Проблема здесь многоаспектная: с одной стороны, результаты исследований по профессиональной ориентации и самоопределению подростков говорят о том, что более половины абитуриентов на момент поступления в профессиональные учебные заведения не имеют представления о том, как

они хотят реализовываться в профессиональной сфере [2, с. 17]; с другой стороны, возникает социально-психологическая проблема «иллюзия упущенной возможности»: абитуриенты могут быть настроены на получение конкретной специальности, но предпочитают ее получить не в региональном вузе, а в столичном. Не получив возможности попасть в столичный вуз, они выбирают схожую специальность, которая имеется в программе регионального университета. При этом эффект неудачи создает цепную реакцию, в ходе которой продуктивное стремление к получению профессии заметно ослабевает. В результате современным преподавателям высшей школы приходится сталкиваться с ситуацией, когда студенты учатся ради самого факта получения высшего образования. Поскольку они не слишком стремятся к приобретению профессиональных знаний, процесс обучения теряет свою эффективность, превращается в одностороннее навязывание информации. Вследствие этого на сегодняшний момент для повышения эффективности преподавания встает новая задача – мотивировать студентов активно работать с информацией. Таким образом, чтобы студент получал профессиональное образование на протяжении всех лет обучения в вузе, необходимо заинтересовать его знаниями, умениями и навыками, востребованными на рынке труда.

Библиографический список

1. Анисимова Т.С., Бойко Г.Г. Мотивация студентов в структуре дидактики высшей школы // Концепт. 2015. № 87.
2. Арендачук И.В. Проблема выбора профессии современными старшеклассниками // Профессиональная ориентация. 2017. № 1. С. 15–22.
3. Бурухин С.С. Социальная эффективность в перспективе междисциплинарного анализа // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Философские науки. 2019. № 2. С. 29–36.
4. Слинкова О.К. Инновации в высшей школе в контексте проблемы мотивации // Проблемы современной науки и образования. 2016. № 37 (79).
5. Четвертнова В.В. Проблемы мотивации студентов в высшей школе // Universum: Психология и образование: электрон. научн. журн. 2018. № 5 (47). URL: <http://7universum.com/ru/psy/archive/item/5860> (дата обращения: 11.07.2019).

УДК 159.99:378 (09)
ББК 88.6:74.48

Гефеле О.Ф., доцент кафедры
психологии и философии ТвГТУ
Долгова Т.В., доцент кафедры
медиа технологий и связей с общественностью ТвГТУ
Новожилова И.В., доцент кафедры
медиа технологий и связей с общественностью ТвГТУ

К ВОПРОСУ О ФОРМИРОВАНИИ АДАПТАЦИИ СТУДЕНТОВ К ОБУЧЕНИЮ В ВУЗЕ

© Гефеле О.Ф., Долгова Т.В.,
Новожилова И.В., 2019

Аннотация. В статье раскрываются особенности формирования адаптации студентов к обучению в вузе. Описаны этапы прохождения адаптации. Указываются психолого-педагогические условия для прохождения адаптации. Характеризуются последствия нарушения прохождения адаптации.

Ключевые слова: адаптация, обучение в вузе, психолого-педагогические условия адаптации, кураторство, адаптационное напряжение, дезадаптация.

Под социальной адаптацией понимают феномен приспособления, направленного на адекватную социальную перцепцию социума и себя в нем, соответствующие способы социальных отношений, адаптивность поведения в соответствии с ролевыми ожиданиями других [4, с. 156]. В современных исследованиях проблему адаптации однозначно затрагивают, когда речь идет о резком переходе от одного вида деятельности к другому, что приводит к смене социального окружения.

Например, абитуриент становится студентом, т.е. можно наблюдать своего рода резкий переход от одних социальных условий (школа) к другим социальным условиям (вуз). Такой переход объясняется изменением содержания учебного процесса, изменением форм и методов вузовского обучения, неопределенностью и другими факторами, влияющими на формирование адаптационных механизмов. Если в них произойдет сбой, то в дальнейшем может сформироваться психофизиологическое напряжение, которое отразится на работе всех функциональных систем организма. В связи с этим возникают и развиваются нарушения адаптации, сопровождающиеся различными патологическими процессами.

Также хотелось бы отметить, что в таком юном возрасте могут наблюдаться перестройки характера (уход от родителей, новые условия проживания, стремление к практической деятельности), что становится основой для проявления слабых сторон личности. А это уже является источником развития уязвимости и податливости личности деструктивным влиянием социальной среды.

Как правило, адаптация студентов на первом курсе проходит в три этапа. Первый этап адаптации связан с тем, что студенты начинают привыкать к вузовским условиям обучения, прежде всего к новым для них формам, таким как потоковая лекция, другая форма контроля, намного отличающаяся от школьной, иной режим подготовки к занятиям и тому подобное, что приводит к изменению темпа и ритма жизни. На следующем этапе студенты привыкают друг к другу, а также к тому, что необходимо посещать деканат и другие структуры вуза, задействованные в учебном процессе. На последнем этапе, самом главном для студента, он уже «входит» в профессию, в результате чего приобретает профессиональные знания, умения и навыки и в дальнейшем формируется в конкурентоспособного профессионала. Хотелось бы отметить, что вышеописанные этапы профессионализации студентов взаимообусловлены и взаимосвязаны.

Психолого-педагогическим условием прохождения адаптации является развитие кураторства, которое направлено на повышение адаптационных возможностей студентов к новым условиям учебного процесса. В связи с этим в последнее время кураторству уделяется большое внимание. В зависимости от степени профессионализма и заинтересованности куратора может успешно пройти адаптационный процесс студентов на начальном этапе обучения. В дальнейшем от этого зависит освоение профессии студентом и то, продолжит ли он обучаться в вузе.

На первом этапе формирования адаптации к вузу деятельность куратора направлена на объяснение студентам, в чем заключается особенность получаемой им профессии, какими они должны обладать качествами, знаниями, умениями и навыками для того, чтобы быть конкурентоспособным.

Самое главное в деятельности куратора является объяснение студентам специфики учебного процесса в вузе, потому что незнание того, как устроен образовательный процесс в вузе, приводит к увеличению отсева студентов. Кроме того, куратор должен знакомить студентов с возможностями научного развития как через участие в научных студенческих форумах, симпозиумах, конференциях, так и через участие во внеучебной студенческой жизни, которая позволит студентам творчески раскрыться и может стать трамплином для дальнейшей самореализации.

Особое внимание кураторам необходимо уделить на момент получения студентами самообразования. Причем студенты могут заниматься самообразованием благодаря электронной информационно-образовательной среде, расширенной базе вузовской библиотеки.

Как показывают многочисленные психолого-педагогические исследования, особую роль в успешности социально-психологической адаптации к вузу играет студенческая группа. В начале обучения она имеет диффузное состояние, когда студенты начинают друг к другу присматриваться и знакомиться. В дальнейшем на основе сложившихся симпатий и антипатий, на основе формирования дружбы и взаимопомощи формируется студенческая группа до уровня коллектива. Особенно зарождению студенческой группы как учебного коллектива способствует совместная учебная деятельность студентов, участие во внеучебной деятельности (КВН, студенческий клуб, членство в студенческом профсоюзе), которая приводит к сплочению членов группы, формированию благоприятного социально-психологического климата, в совокупности оказывающего огромное влияние на адаптивные возможности студентов.

Социально-психологический аспект адаптации направлен на микросоциальное взаимодействие, соответствующее принятым нормам. Профессиональная адаптация направлена на достижение социально значимых целей. Связующим звеном между адаптацией индивида и социума является социально-психологический аспект, с помощью которого регулируется адаптационное напряжение.

Микросоциальное взаимодействие, способствующее формированию профессиональных и личностно значимых устремлений, обеспечивает адекватную социально-психологическую адаптацию личности. Взаимодействие является связующим звеном и регулятором адаптационного напряжения между адаптацией индивидуума и социумом [1, с. 189].

Адаптационное напряжение может диагностироваться применением определенного психодиагностического инструментария, направленного на выявление уровня личностной и ситуативной тревожности, уровня психоэмоциональной напряженности, конфликтоустойчивости, нервно-психической устойчивости и т.п. Кроме того, процесс адаптации к профессиональной деятельности позволит сформировать у студентов как будущих конкурентоспособных профессионалов навыки принятия решений в условиях профессиональных рисков, а также удовлетворенность своей деятельностью, занимаемым социальным статусом и жизненными перспективами.

Однако адаптационное напряжение может привести к формированию эмоционального напряжения, что в дальнейшем выражается в ослаблении и затруднении принятия решений, формировании психо-

эмоционального дискомфорта, после чего возможна дезадаптация, сопровождающаяся прогулами, академической задолженностью и отчислением.

Таким образом, важно проводить различные мероприятия, в том числе и непременно вводить кураторство, для адаптации студентов к новым условиям и образовательной среде и осуществлять профилактику дезадаптации, чтобы минимизировать отчисления на первом году обучения.

Библиографический список

1. Асеев В.Г. Теоретические аспекты проблемы адаптации // Адаптация учащихся и молодежи к трудовой и учебной деятельности. Иркутск, 2006. 234 с.
2. Баландина Л.Л. Психолого-педагогическое сопровождение адаптации студентов-первокурсников к условиям обучения в вузе. Пермь: ОТ и ДО, 2013. 132 с.
3. Евтух Т.В. Адаптация студентов к обучению в связи с особенностями их когнитивных стилей // Вестник Пермского государственного гуманитарно-педагогического университета. Сер. № 1. Психологические и педагогические науки. № 1. 2015. С. 98–103.
4. Началджян А.А. Психологическая адаптация. Механизмы и стратегии. М.: Эксмо, 2010. 368 с.
5. Практическая психология образования / под ред. И.В. Дубровиной. СПб.: Питер, 2007. 592 с.
6. Реан А.А. Психология адаптации личности. М.: Прайм-Еврознак, 2008. 480 с.

ПРОБЛЕМЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЭЛЕКТРОННОГО ОБУЧЕНИЯ В ДИСЦИПЛИНАХ ГУМАНИТАРНОГО ЦИКЛА

© Довгалева И.В., 2019

Аннотация. В статье рассматривается опыт применения электронного обучения moodle в вузе. Выявляются его преимущества. Раскрываются проблемы формирования общекультурных компетенций посредством гуманитарных дисциплин в связи с включением в образовательный процесс системы moodle.

Ключевые слова: электронное обучение, гуманитарные дисциплины, цифровизация образования.

Проблемы электронного образования сегодня находятся в фокусе внимания многих исследователей. Их связывают как с цифровизацией общества, так и с интенсивным развитием электронного обучения. Последнее имеет значительные преимущества перед традиционными методами образования. Как правило, выделяют ряд новых потенциалов:

предоставляется свободный доступ к информации и возможность изучать материал повторно;

непрерывность профессионального образования в течение всей жизни; учеба в удобное время для студента, освобождаются часы для научной, творческой и другой активности;

расширяются возможности для региональных студентов, сокращаются их расходы на обучение;

облегчается прохождение контроля знаний, снимается психологическая нагрузка во взаимоотношениях с преподавателем;

открываются широкие перспективы инклюзивного образования;

упрощаются способы коммуникации с преподавателем, появляется возможность получить информацию, консультацию, оценку в любое время.

Среди преимуществ авторы отмечают то, что «электронное обучение позволяет поддерживать определенный темп: график образовательного процесса предполагает “реперные точки”, то есть даты сдачи заданий и тестов, нарушать которые не следует» [8].

Другая группа ученых подмечает вероятность возрастания самоорганизации студентов, формирование готовности к саморазвитию, электронное обучение «способствует развитию индивидуальных навыков у студентов, формирует самостоятельное мышление, инициативность и ответственность за выполняемую работу, снижает психологические нагрузки на студентов и преподавателей в процессе взаимного обмена знаниями» [6].

Однако в рамках гуманитарных дисциплин можно столкнуться с рядом проблем. Гуманитарные дисциплины формируют общекультурные компетенции, которые являются решающими в становлении профессионала любого направления и просто интеллигентного человека. Тем не менее в современном цифровом мире это становится непростой задачей. Навыки коммуникации, анализа, способности работать в коллективе и другие, которые призваны формировать гуманитарные дисциплины, поглощаются современными технологиями цифровизации образования. Как пишет Г.Л. Тульчинский: «Проблемы даже не столько в объемах информации, сколько в скорости переработки, которая недоступна мозгу и в которой нет ничего живого. Как показывают исследования нейрофизиологии мозга, при работе на компьютере, т.е. с интерфейсом на экране монитора или гаджета, даже с использованием клавиатуры активируются только зрительные центры мозга, но не префронтальные зоны лобных долей мозга, ответственных за формирование речи, дискурсивности, способности к наррации. В результате нарушается связность речи, нарушается память. Упрощение и ускорение предъявления осмысляющей наррации достигло такой степени, что презентации смыслов не требуется оставлять следы такой презентации – как в технологии snapchat, когда информация исчезает вскоре после ее предъявления. Означающие (знаки, тексты) не нуждаются в означаемых, они не нарративны, а перформативны. От зрителя, слушателя, читателя требуется не анализ, рассуждения и обоснования понимания, а реакции – оценки и действия (“лайкать, банить и покупать”). Сознание на глазах превращается в геймерское, в реакцию на ситуацию, задаваемую неким алгоритмом (“новая животность”» [8].

Выделяют физиологические, мировоззренческие, психологические и педагогические проблемы, связанные с появлением методов и форм цифрового образования. Авторы констатируют «неизбежные образовательные “потери”» [1], среди которых в рамках развития компетенций гуманитарного образования выделяются:

частичная утрата навыков письма;

падение уровня читательской компетенции, что связано, с одной стороны, со сложностью работы с пространственными текстами в их цифровом формате, с другой – с характерным для цифровой среды акцентом на наглядные формы представления учебного материала в ущерб его последовательному и развернутому письменному изложению;

снижение качества устной речи и готовности к вербальной коммуникации в различных формах (рассказ, объяснение, диалог как основа обсуждения, дискуссии, полемики);

низкий уровень готовности к социальному взаимодействию и, как следствие, оскудение вербальной техники обучаемых;

снижение уровня интеллектуального развития и, как результат, отставание в развитии речевой практики.

«... Перечислены далеко не все “минусы” цифрового образования. Есть еще духовная составляющая развития личности (идеалы и ценности, мотивы, культура поведения и деятельности, мораль, эмоциональная сфера непосредственного общения и т.п.), содержание и процесс формирования которой тоже не могут быть переведены в цифровой формат» [1].

Кроме проблем в системе качества образования выделяют и угрозы, связанные с преподавательской деятельностью, к ним относят:

рост безработицы среди преподавателей;

изменение ролевых и статусных характеристик и даже перерождение деятельности преподавателя в сетевого администратора;

нарушение связей между преподавателем и студенческой аудиторией.

Оппоненты цифровизации образования высказывают следующие опасения: «Могут быть утраченные бесценные традиции преподавания, придут в упадок научные школы, особенно в регионах, которые будут сильнее Москвы и Санкт-Петербурга ощущать на себе негативные последствия преобразований» [7].

Проблема взаимодействия преподавателя и студента актуализируется с введением цифрового обучения. Появляются новые электронные практики взаимодействия преподаватель – студент. Предлагают использовать социальные сети как образовательные площадки для студентов. Снижение эффективности этого взаимодействия связывают с увеличением числа студентов в процессе дистанционного обучения, большими временными и финансовыми затратами и, как следствие, ростом стоимости обучения [5, с. 895]. Однако без тесного контакта с преподавателем невозможно сформировать «ценности, смыслы и идеалы, необходимые для ответственной социальной и профессиональной деятельности индивида» [3, с. 286].

Специфические проблемы применения электронной системы moodle в обучении дисциплинам гуманитарного цикла раскрывает Д.И. Воронин [3]. По мнению автора, возможности электронной системы moodle ограничиваются контролем репродуктивного и реконструктивного уровня знаний, а в поточных группах студентов наблюдается совместное решение заданий и невозможность проверки подлинных знаний и навыков по дисциплине [3, с. 285].

Важно отметить, что в дополнение к вышеперечисленным проблемам, связанным с применением электронной системы moodle в обучении дисциплинам гуманитарного цикла, существуют следующие аспекты:

неспособность уловить органическую целостность курса, сосредоточенность студентов только на отдельных элементах;

сильный поток информации не позволяет усваивать ее эффективно;

отсутствует реальная взаимопомощь между студентами, преобладает индивидуальная работа, взаимодействие выражается в способах обойти контроль (скопировать тест, пройти систему «Антиплагиат» и т.д.).

Среди вариантов решения проблем, связанных с электронным обучением, выделяются следующие:

грамотно интегрировать электронное обучение в традиционное классическое образование [1];

аккумулировать и осмысливать опыт по внедрению в учебный процесс электронных практик взаимодействия преподаватель – студент и электронному качеству самого процесса [7];

стимулировать творческую деятельность как учащихся, так и преподавателей, формируя и развивая мотивацию продуктивно учиться, заниматься самообразованием и искать новые пути обучения [4, с. 49];

учитывать специфику гуманитарного курса.

Современные тренды образовательных технологий (цифровизация, персонализация и развитие успешности студентов) как нельзя лучше ложатся на базу электронной системы обучения. Однако авторы предупреждают, что «в процессе цифровой трансформации системы образования не должен быть нанесен ущерб тем реальным видам учебной деятельности и социальной практики обучающихся, без которых невозможно формирование у них необходимого комплекса компонентов социальной культуры» [1].

Таким образом, задача современного преподавателя заключается в том, чтобы имплицитно, интуитивно, творчески нащупывать новые методы обучения в электронной среде и сочетать с классическими, проверенными временем технологиями. Например, наблюдать за студентами, т.е. за тем, как они воспринимают новые методы, что они дают им, как развивают, насколько учащиеся вовлечены в процесс обучения, анализировать результаты, получаемые в процессе внедрения новых технологий, проводить анализ динамики тех конструкций, которыми пользуются до и после изучения предмета. Безусловно, для гуманитарных дисциплин необходимо больше академических часов аудиторной работы, так как там активно формируются необходимые навыки, социальные практики. Осуществлять контроль успеваемости позволяет электронное обучение moodle. Оно снимает с преподавателя ряд функций по проверке знаний, тем самым и психологическую нагрузку взаимоотношений студента и преподавателя. На современном этапе необходимо встраивать цифровые технологии в образовательный процесс и грамотно сочетать методы классического и цифрового образования.

Библиографический список

1. Антонова Д.А., Оспенникова Е.В., Спирин Е.В. Цифровая трансформация системы образования. Проектирование ресурсов для современной цифровой учебной среды как одно из ее основных направлений // Вестник Пермского государственного гуманитарно-педагогического университета. Серия: Информационные компьютерные технологии в образовании. 2018. № 14. URL: <https://>

cyberleninka.ru/article/n/tsifrovaya-transformatsiya-sistemy-obrazovaniya-proektirovanie-resursov-dlya-sovremennoy-tsifrovoy-uchebnoy-sredy-kak-odno-iz-ee (дата обращения: 14.12.2019).

2. Бубнов Г.Г., Плужник Е.В., Солдаткин В.И. Критерии оценки качества в системе электронного обучения // Cloud of science. 2015. № 4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kriterii-otsenki-kachestva-v-sisteme-elektronnogo-obucheniya> (дата обращения: 08.12.2019).

3. Воронин Д.И. Актуальность и проблемы применения электронной системы moodle в обучении дисциплинам гуманитарного цикла // Петрозаводская государственная консерватория имени А.К. Глазунова: школы, исследования, персоны (к 50-летию юбилею): сб. науч. ст. Петрозаводск: Версо, 2018. С. 281–286. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=36524239> (дата обращения: 08.12.2019).

4. Лозицкий В.Л. Специфика применения электронных средств обучения по дисциплинам социально-гуманитарного цикла (на примере истории) // Вестник Полесского государственного университета. Серия общественных и гуманитарных наук. 2011. № 1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/spetsifika-primeneniya-elektronnyh-sredstv-obucheniya-po-distiplinam-sotsialno-gumanitarnogo-tsikla-na-primere-istorii> (дата обращения: 08.12.2019).

5. Маркова Т.Л. Трансформация модели взаимодействия преподавателя и студента в условиях современного дистанционного образования // Будущее социологического знания и вызовы социальных трансформаций (к 90-летию со дня рождения В.А. Ядова). М.: ФНИСЦ РАН, 2019. С. 894–896.

6. Норалиев Н.Х., Ташбаев У.В., Хайдаралиев Н. Развитие электронного образования как фактор повышения качества образования // Вопросы науки и образования. 2018. № 10 (22). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-elektronnogo-obrazovaniya-kak-faktor-povysheniya-kachestva-obrazovaniya> (дата обращения: 14.12.2019).

7. Павлюк А.В., Битарова З.Л. Особенности электронного образования в цифровую эпоху // Интернет-журнал «Мир науки», 2018 № 4. URL: <https://mir-nauki.com/PDF/69PDMN418.pdf> (дата обращения: 14.12.2019).

8. Савич Л.Е., Шайтанова Н.А., Мухаметшин Р.Р. О возможностях использования технологий электронного и дистанционного обучения в непрерывном социокультурном образовании // Социально-культурная деятельность: векторы исследовательских и практических перспектив. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=35643684> (дата обращения: 14.12.2019).

9. Тульчинский Г.Л. Новые идентичности и социальные неравенства // Будущее социологического знания и вызовы социальных трансформаций (к 90-летию со дня рождения В.А. Ядова). М.: ФНИСЦ РАН, 2019. С. 426–430.

УДК 378.147.88
ББК 74.480.278

Довгалева И.В., к.ф.н., доцент кафедры
социологии и социальных технологий ТвГТУ

ТЕМАТИКА ИССЛЕДОВАНИЙ СТУДЕНЧЕСКИХ КОНФЕРЕНЦИЙ КАК ИНДИКАТОР АКТУАЛЬНЫХ СОЦИАЛЬНЫХ ПРОБЛЕМ СОВРЕМЕННОСТИ

© Довгалева И.В., 2019

Аннотация. В статье рассматривается опыт проведения студенческих научно-исследовательских конференций. Представлен аналитический обзор исследований, интересующих современную студенческую молодежь.

Ключевые слова: студенческая конференция, научно-исследовательская работа, профессиональная компетенция, исследовательская компетенция.

Студенческая конференция является формой активного вовлечения учащихся в научно-исследовательскую деятельность.

«Научные студенческие конференции являются образовательной, развивающей и воспитательной средой, формирующей стремление к самосовершенствованию, а также автономность, креативность, мобильность и гибкость в решении задач научно-исследовательского плана, потребность в самообразовании и, безусловно, конкурентные качества у молодежи, так необходимые им в будущей карьере» [5, с. 191].

На основе анализа ряда научных статей, отражающих проблематику научно-исследовательских конференций, можно выявить роль последних, которая заключается в следующем:

- способствуют формированию профессиональных компетенций;
- мотивируют студентов начать заниматься научно-исследовательской деятельностью и продолжить ее в магистратуре и аспирантуре;
- развивают конкурентоспособность, инициативность,
- прививают личностные качества: лидерство, творческое самовыражение, самоутверждение, способность решать возникающие проблемы;
- оттачивают коммуникативные навыки;
- вырабатывают навыки организации работы малых групп, умение работать в команде;
- формируют основы научного мышления;

стимулируют развитие студенческой науки;
инициируют поиск и отбор талантливой молодежи.

«Научно-исследовательская работа студентов (НИРС) образовательного учреждения выступает актуальным направлением, позволяет формировать профессиональные компетенции студентов, развивать способность прогнозировать пути будущей профессиональной реализации» [2, с. 140].

«Студенческая научная конференция рассматривается как форма целевого осуществления научно-образовательной деятельности и одновременно как подход к научно-образовательному процессу» [3, с. 45].

А.А. Минатуллаев и Х.М. Хабибулаев рассматривают студенческие научные конференции с точки зрения проектного подхода. «С позиций проектного подхода студенческая научная конференция представляет собой систему взаимосвязанных целей, объединенных общей тематикой научного направления и способами их достижения через научно-исследовательские, производственные, организационные, финансовые, коммерческие и другие мероприятия» [3, с. 45]. Специалисты раскрывают цель и задачи студенческих конференций, основополагающие принципы, этапы их подготовки и проведения, выявляют количественные и качественные показатели конференции. Вызывают интерес правила подготовки студентов к конференции, критерии оценки. А.А. Минатуллаев и Х.М. Хабибулаев отмечают сложности в процессе подготовки и проведения научно-исследовательских студенческих конференций:

1. Отказ студента от проведения исследования и участия в конференции.
2. Смена тематики конференции и отдельных исследований по различным объективным и субъективным причинам.
3. Затягивание сроков проведения конференции.
4. Недостаток времени и ресурсов для проведения конференции.
5. Недостаточная мотивация студентов-участников конференции [3, с. 51–52].

Одной из трудностей проведения конференций является система оценивания. Т.В. Андреева и М.В. Кузнецова разработали универсальную систему критериев для оценивания любых научно-исследовательских работ на разных конкурсах [1, с. 41].

Ежегодно в декабре мы проводим межвузовскую конференцию, на которой студенты разных направлений и специальностей представляют результаты своих научных исследований по социологии. Проведение научных студенческих конференций является традицией кафедры с 2000 года, ей уделяется огромное внимание. Активность участия студентов

в конференции растет, в последние годы работа проходит в двух секциях: социология и культурология. Всего заслушивается до 25 докладов (преобладают исследования по социальным проблемам современности), а также просматриваются и оцениваются членами жюри стендовые работы.

При проведении конференций мы используем следующие показатели:

- актуальность темы исследования;
- грамотная постановка целей и задач исследования;
- выделение объекта, предмета и гипотез исследования;
- обоснование выбора методов и наличие грамотно выполненной программы исследования;
- глубина теоретического анализа и уровень прикладного исследования;

качество представления работы (грамотная речь, наличие презентации, умение отвечать на вопросы, работать с аудиторией).

Выбор темы предоставляется студенту самостоятельно в рамках его научных интересов. Преподаватель консультирует и помогает на всех этапах исследовательской деятельности. Темы докладов представляют особый интерес и являются индикатором актуальных социальных проблем современной студенческой молодежи. Тематика является своеобразным отражением проблем, волнующих современного человека.

Лидируют исследования о будущей профессиональной деятельности. Студентов волнует возможность трудоустройства по специальности, а также работа ради дополнительного заработка во время учебы. Причем, как показывают результаты исследований, студенты с удовольствием бы работали по своему учебному направлению, но чаще всего это, к сожалению, невозможно. Проблема совмещения работы и учебы ежегодно поднимается в студенческих опросах. Не перестает волновать их и выбор будущей профессии, рассматриваются варианты работы по другому направлению и получения второго высшего образования. Опрашивая сокурсников и студентов других курсов, они приобретают ценный опыт и анализируют различные практики становления в профессиональной среде, рассматривают возможности профессиональной мобильности.

Тема ЕГЭ не сходит с пьедестала актуальных проблем и является своего рода рефлексией над пережитыми ранее испытаниями. Студенты анализируют трудности обучения в вузе, а также способы их преодоления. Обучению и бытовым условиям в высшем учебном заведении посвящены многие темы социологических опросов: отношение к работе студенческой столовой, жизни в общежитии, студенческому сленгу и приметам, способам проведения досуга.

Целый блок студенческих работ посвящен проблемам взаимодействия культур, гендерного равноправия, волнуют учащихся правовая, избирательная, экологическая культура современной молодежи.

Стабильный интерес вызывают темы девиантных проявлений: преступность в молодежной среде, пранкерство, алко- и наркозависимость, виктимизация, терроризм и коррупция. Внимание к темам отклоняющегося поведения характеризуется как новыми нестандартными формами презентации самости, так и мировыми процессами глобализации различных девиантных проявлений.

В круг интересов современной студенческой молодежи неизменно входят виртуальная реальность, киберспорт, интернет-зависимость, влияние социальных сетей. Подобная рефлексия усматривается в условиях доминанты массовых коммуникаций, нарастающих темпов умножения информации и представления ее через экранный формат.

Брак и создание семьи, выбор партнеров, любовь, отношение к гражданскому браку в студенческой среде также привлекают внимание студентов. Данные темы для исследования неизменно выбирают девушки.

Вызывают уважение профессионально ориентированные работы будущих инженеров-строителей, посвященные факторам, влияющим на строительство жилья. В них рассматриваются как социальные, так и архитектурно-строительные предпочтения молодежи. Такого рода работы демонстрируют высокую профессиональную ориентированность, а их материалы в дальнейшем могут быть использованы в дипломных и курсовых работах.

Конкурсный характер конференции мотивирует выполнить работу на более высоком уровне. Студенческие конференции отражают результаты самостоятельных научных исследований по темам, посвященным современным социальным проблемам.

Таким образом, выбор студентами тем исследований свидетельствует об актуальности личной проблематики, ближайших перспектив (для решения будущих задач). Студенты изучают мнения и опыт других людей, действуют по образцу, исследования для них имеют практическую значимость. Эмпирические исследования преобладают над теоретическими изысканиями. Внимание привлекают новые социальные явления типа «хайпа». Повседневный мир студента становится сферой понимания и интерпретации.

Библиографический список

1. Андреева Т.В., Кузнецова М.В. Методика оценивания качества научно-исследовательских работ и инновационных проектов студентов на основе нечетких множеств // Известия ВУЗов. Поволжский регион. Технические науки. 2016. № 3 (39). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/metodika-otsenivaniya-kachestva-nauchno-issledovatel'skih-rabot-i-innovatsionnyh-proektov-studentov-na-osnove-nechetkih-mnozhestv> (дата обращения: 11.11.2019).

2. Студенческие научные конференции кафедры социальной работы и социальной безопасности САФУ имени М.В. Ломоносова как ресурс развития профессионализма / Л.С. Малик [и др.] // Вестн. Сев. (Арктич.) федер. ун-та. Сер.: Гуманит. и соц. науки. 2018. № 6. С. 139–143.

3. Минатуллаев А.А., Хабибулаев Х.М. Проектный подход к организации и проведению студенческой научной конференции // УЭПС. 2017. № 4. С. 45–52. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/proektnyy-podhod-k-organizatsii-i-provedeniyu-studencheskoy-nauchnoy-konferentsii> (дата обращения: 11.11.2019).

4. Леонова С.А. Об опыте подготовки студенческих докладов на конференции в контексте преподавания английского языка в техническом вузе // Вестник МГОУ. Серия: Педагогика. 2019. № 2. С. 56–66. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ob-opyte-podgotovki-studencheskih-dokladov-na-konferentsii-v-kontekste-prepodavaniya-angliyskogo-yazyka-v-tehnichesk-om-vuze> (дата обращения: 11.11.2019).

5. Лизунова Н.М., Обухова Л.Ю. Научные конференции и конкурсы на иностранном языке как фактор формирования конкурентоспособности студентов // Филологические науки. Вопросы теории и практики. Тамбов: Грамота, 2016. № 7 (61). В 3 ч. Ч. 1. С. 189–192.

УДК 1:81'42«18-19»
ББК 87:81(2)

Ковалева Е.О., к.ф.н., доцент кафедры
социологии и социальных технологий ТвГТУ

**ПРОБЛЕМА ПРЕЕМСТВЕННОСТИ
СОЦИОКУЛЬТУРНЫХ ТРАДИЦИЙ
В РУССКОМ ФИЛОСОФСКОМ ДИСКУРСЕ
XIX–XX ВЕКОВ**

© Ковалева Е.О., 2019

Аннотация. В статье анализируются взгляды русских философов XIX–XX веков на проблему преемственности социокультурных традиций. Особое внимание уделяется полемике славянофилов и западников по вопросу пути исторического и социального развития России. Констатируется, что дискуссия по данной проблематике в дальнейшем постоянно присутствует в отечественной социально-политической мысли и приводит к образованию двух оппозиционных лагерей. Представители первого отстаивают точку зрения о существовании для России самобытного пути развития, утверждают ценность русской национальной традиции. Вторые признают универсальность и образцовость западноевропейского пути и призывают к отказу от слабых и архаичных русских традиций.

Ключевые слова: русская философия, культура, социокультурные традиции, преемственность традиций, конфликт поколений.

Проблема преемственности социокультурных традиций и конфликта поколений актуальна в современном философском дискурсе. Ее значимость обусловлена тем, что ускорение темпов социокультурного развития, активная общественная трансформация и глобализационные процессы приводят к унификации ценностей, норм, стандартов деятельности и, как результат, к кризису культурной идентичности. Индивид обретает свою культурную тождественность либо мирным путем, усваивая традиции в процессе межпоколенной трансмиссии, либо через конфликтное противостояние, разрушая старый порядок, отказываясь от традиций отцов.

В дореволюционной отечественной социально-политической мысли проблема преемственности социокультурной традиции нашла свое отражение в ходе обсуждения вопросов, вызывающих поляризацию российского общества: о степени влияния западной культуры на русскую жизнь и о конфликте поколений в России.

Полемика по первому вопросу разделяет отечественных мыслителей на два противостоящих друг другу лагеря: славянофилов, отстаивавших

точку зрения о существовании для России самобытного пути исторического и социального развития, и западников, признававших единственно возможным западноевропейский путь (как универсальный и образцовый).

Западники, считая Россию частью европейской цивилизации, констатируют факт ее отставания. Так, Герцен определяет Россию как «отставшую часть Европы», которой необходимо быстрыми темпами догнать Запад, чтобы получить право на его прогрессивные плоды [2, с. 81]. Причины отсталости России западники видят в ошибочном выборе в пользу Византии. Чаадаев отмечает, что страна «отлучена от всемирной жизни человечества» в результате «унизительного владычества завоевателей» и византийского православия, вследствие чего сформировалась социальная среда, характеризующаяся «диким варварством», «грубым суеверием», «равнодушием ко всему» [8, с. 13].

Аналогичную точку зрения высказывает Белинский: под влиянием «издыхающей Византии» сформировался русский менталитет, характеризующийся погруженным в дремоту ограниченным умом, а также хоть и самобытная, но односторонняя и изолированная от прогрессирующей Европы социальная среда [1, с. 19].

Славянофилы также признают, что Россия отстает от Запада в развитии знаний, науки, искусства, в экономике и военном деле. Так, Хомяков констатирует, что Россия «отстала от своей Западной братии в развитии вещественного знания, в усовершенствованиях науки и искусства» [7, с. 12]. Однако, на их взгляд, причины отставания России коренятся, прежде всего, в перипетиях исторического пути нашего государства. И.В. Киреевский замечает, что всему виной раздробленность на уделы, не связанные духовно, которая привела к тому, что на несколько веков страна «подпала владычеству Татар, на долгое время остановивших ее на пути к просвещению» [4, с. 100].

Славянофилы соглашались со своими традиционными оппонентами-западниками в том, что России необходима была скорейшая модернизация (реформы Петра Великого), но расходятся в оценке методов реформирования. Славянофилы считают, что агрессивное внешнее воздействие нарушило традиционный уклад русской жизни, отказ элиты от национальной традиции и неумелое механическое «европейничание» обеднило духовную жизнь общества, в результате свобода мысли русского человека оказалась закованной «страстью к подражанию» [7, с. 12], были утрачены творческие способности.

Конфликт поколений в России наметился на фоне поражения в Крымской войне 1855 года и отмены крепостного права в 1861 году. Русское общество всколыхнулось и раскололось, обострились противоречия между поколениями, «молодежь заговорила языком, которого до сих пор не слышали в России» [3, с. 312]. Общественный

резонанс вызвала публикация в 1862 году романа И.С. Тургенева «Отцы и дети», оказавшегося своевременным и остросоциальным. Автор уловил и поднял на поверхность русской мысли два пласта проблем – возрастной и социальной [6, с. 8]. Анализируя роман, Н.А. Добролюбов пишет: «Везде и во всем заметно самосознание, везде понята несостоятельность старого порядка вещей, везде ждут реформы и исправлений, и никто уже не убаюкивает своих детей песнею о том, какое непостижимое совершенство представляет современный порядок дел в каждом уголке России. Напротив, теперь каждый ждет, каждый надеется, и дети теперь подрастают, впитываясь надеждами лучшего будущего, а не привязываясь насильно к трупу отжившего прошедшего» [6, с. 10].

Особый вклад в раскрытие проблемы преемственности социокультурных традиций в России внесли представители русского зарубежья. В работе В.В. Зеньковского «История русской философии» (1948) предпринимается попытка изучения отечественной социально-философской мысли прошлого посредством определения места и роли национальных традиций и конфликта поколений в социокультурном развитии. Анализ процесса формирования и развития протестного мышления в русской философской мысли В.В. Зеньковский начинает с русского вольтерьянства, заложившего фундамент идейного радикализма и русского нигилизма. Причины «нигилистического настроения ума» мыслитель видит в секуляризации жизни, утрате «былой духовной почвы, с отсутствием, в новых культурных условиях, дорогой для души родной среды, от которой могла бы душа питаться». В результате «одни русские люди, по-прежнему пламенно жаждавшие “исповедовать” какую-либо новую веру, уходили целиком в жизнь Запада», другие «уходили в дешевый скептицизм, в нигилистическое вольнодумство» [3, с. 86].

По мысли В.В. Зеньковского, полемика славянофилов и западников о степени влияния западной культуры на русскую жизнь оказала значительное воздействие на последующую отечественную философскую мысль и получила в ней свое продолжение. Оценивая философскую доктрину П.Я. Чаадаева как «богословие культуры», В.В. Зеньковский приходит к выводу, что мыслитель не только не отрицал преемственность традиций, но и глубоко ощущал религиозную целостность проблематики культуры, постулировал ответственность свободной личности за историю, за судьбу России и всего мира [3, с. 171]. Вклад славянофилов в русскую философскую мысль, на взгляд В.В. Зеньковского, заключается в том, что они открыли новые пути в самом православном сознании, связанном с «подлинной святоотеческой традицией» и новыми культурными ценностями, вызревающими в науке, философии и вообще в культуре нового времени [3, с. 234].

В работе «Вопросы воспитания в свете христианской антропологии» (1930) В.В. Зеньковский выражает тревогу по поводу разрыва традиций и

предпринимает попытку найти причины обострения конфликта поколений в России. Поражение России в Крымской войне и проблемы, возникшие в процессе реализации крестьянской реформы, привели к росту социальной напряженности, вызвали «целое движение самообличения», которое в итоге привело к формированию нового поколения – радикалов и революционеров. В.В. Зеньковский считает, что для «нового» человека характерны следующие черты: резкая оппозиция предыдущему поколению с его «романтизмом» и культом искусства; преклонение перед «точными» науками; вера в творческие силы личности и в «разумный эгоизм». «Все это слагается в некое психологическое единство и переживается как отличие “новых людей” от предыдущего поколения», – заключает мыслитель [3, с. 313]. Россия в начале XX века, по мысли В.В. Зеньковского, вступает в период тяжелых катастрофических испытаний. Религиозный мыслитель негативно относится к постреволюционной секуляризации духовной жизни в России. В «активном безбожии» он видит опасность утраты накопленного богатого и разностороннего потенциала русской культуры. В.В. Зеньковский подчеркивает необходимость сохранения национальной традиции, в этой связи он обращается к творчеству Ф.М. Достоевского, открывшего новые перспективы осмысления культуры и человека.

Н.О. Лосский, исследуя учения русских мыслителей в работе «История русской философии» (1951), выделяет различные трактовки проблемы преемственности социокультурных традиций. Оценивая спор славянофилов и западников, Н.О. Лосский отмечает полярность их позиций. Так, в среде славянофилов сложилась традиция восхищаться естественными чертами русского народа, историческими формами его национальной жизни, идеализировать крестьянскую общину. Западники же, наоборот, призывали учиться у Запада, перенимая готовые прогрессивные, по их мнению, культурные формы. Однако такая крайность позиций держалась в среде славянофилов и западников недолго. Так, воззрения А.И. Герцена претерпели изменения: от восхищения западными культурными ценностями и критики славянофильской идеализации православия и поддержки национальной культурной традиции до возможности примирения западников и славянофилов на базе одинаковой оценки значимости «постепенности» общественного развития [5, с. 74].

Н.О. Лосский констатирует, что конфликт поколений, являясь особой темой русской социально-философской мысли и художественной литературы, актуализируется в середине XIX столетия. Исследователь солидаризуется с В.В. Зеньковским в оценке сходства радикалов разных эпох, призыв радикалов-шестидесятников к свержению старого порядка путем крестьянской революции был подхвачен русскими марксистами, (только уже на основе пролетарской революции) и воплотился в 1917 году,

приняв «ужасную форму тиранического государственного капитализма» [5, с. 484].

На взгляд Н.О. Лосского, разумную оппозицию революционно-демократическим стратегиям, радикально решавшим судьбу социокультурных традиций, составляют русские религиозные философы. Они обосновывают идею соборности как «сочетание единства и свободы многих лиц на основе их общей любви к Богу и всем абсолютным ценностям» [5, с. 546]. Религиозные философы, пытаясь уйти от догматического видения сохранения социокультурных традиций, стремились пополнить христианское мировоззрение полезными чертами светской литературы, высвечивающей практические жизненные вопросы. Н.О. Лосский отмечает, что их работы призваны были «вызывать чувства симпатии и возбудить интерес к христианству в среде высокообразованных людей, ставших безразличными к религии под влиянием вяющей современной цивилизации» [5, с. 547].

Н.О. Лосский солидарен с Н.А. Бердяевым, предостерегающим общество от чрезмерного увлечения достижениями цивилизации, поставившими машины между человеком и природой. «Таким образом, эпоха крайнего индивидуализма заканчивается утратой индивидуальности; нерелигиозный гуманизм ведет к утрате человечности человеком. Такой конец следовало бы и ожидать, потому что человек, отвергнувший более высокий принцип, переставший стремиться к осуществлению в себе образа Бога, обречен быть рабом более низких элементов. Человеку угрожают новые формы рабства; они являются результатом социализма, подменившего истинную соборность, основанную на любви и религиозном преображении твари, фальшивой, основанной на принудительном служении личности обществу ради удовлетворения своих материальных потребностей» [5, с. 321].

Подводя итоги, отметим, что для российской общественной мысли всегда была актуальна проблема преемственности социокультурной традиции, связанная с поиском направления общественного развития. Мнения по этому вопросу разделяют отечественных мыслителей на два противостоящих друг другу лагеря: тех, кто отстаивает точку зрения о существовании для России самобытного пути развития, и тех, кто признает западноевропейский путь как универсальный и образцовый.

Первые утверждают ценность русской национальной традиции, невозможность дальнейшего развития России без упора на нее. Признавая историческую необходимость «переворота Петра», они акцентируют внимание на ошибочном механическом заимствовании западных социокультурных форм без трансформации согласно местным реалиям, на замене ими традиционных русских. В результате внутри российского общества сформировалось два слоя и две культуры: просвещенная «барская» на западный манер и отсталая, темная («холопская»), но

сохранившая сокровища русской традиции. С каждым новым поколением разрыв культур все увеличивался, усугублялся конфликт поколений.

Вторые исходили из противоположных постулатов, утверждая, что русская культура была столь молода и незрела, что не сформировала, да и не могла по объективным историческим причинам (татарское иго и заимствование устаревших византийских традиций) сформировать «своего лица». Необходимо отказаться от слабых и архаичных русских традиций и пойти по универсальному западному пути.

Русские религиозные философы (вслед за славянофилами) уверяют, что национальная традиция, в особенности религиозная, составляет глубинные основы русской общественной жизни, без нее теряется «лицо нации». Любые модернизационные процессы в России должны осуществляться путем преемственности национальной социокультурной традиции.

Библиографический список

1. Белинский В.Г. Литературные мечтания // Избранные философские сочинения. М.: Политическая литература, 1941. С. 3–83.
2. Герцен А.Н. Двадцать восьмое января // Сочинения в 2 т. Т. 1. М.: Мысль, 1985. С. 78–83.
3. Зеньковский В.В. История русской философии. М.: Академический проект; Раритет, 2001. 880 с.
4. Киреевский И.В. Деятельный век // Полн. собр. соч. М.: Университетская типография, 1911. Т. 1. С. 85–108.
5. Лосский Н.О. История русской философии. М.: Академический Проект, 2007. 551 с.
6. Роман И.С. Тургенева «Отцы и дети» в русской критике: сб. ст. / сост., авт. вступ. статьи и коммент. Сухих И.Н. Л.: Ленингр. ун-т, 1986. 384 с.
7. Хомяков А.С. Мнение иностранцев о России // Полн. собр. соч. М.: Университетская типография, 1900. Т. 1. С. 3–28.
8. Чаадаев П.Я. Философические письма. Казань: Типография Д.М. Грань, 1906. 75 с.

УДК [316.33:314.5]:347.62
ББК 60.561.53:67.404.51

Ковалева Е.О., к.ф.н., доцент кафедры
социологии и социальных технологий ТвГТУ
Ковалев А.В., магистрант кафедры
социологии и социальных технологий ТвГТУ

СОВРЕМЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СЕМЕЙНЫХ ОТНОШЕНИЙ НА ПРИМЕРЕ БРАЧНОГО ДОГОВОРА

© Ковалева Е.О., Ковалев А.В., 2019

Аннотация. В статье отмечается тенденция ослабления влияния на поведение граждан традиционных регулятивных инструментов. В такой ситуации у государства возникает соблазн использовать для этого нормы права. На примере института брачного договора рассматривается практика регулирования семейных отношений. Особое внимание уделяется тому факту, что данное соглашение регулирует исключительно имущественные отношения супругов, личные неимущественные отношения остаются за его рамками. Авторы приходят к выводу о необходимости сохранения традиционных регуляторов семейных отношений (религиозных и моральных норм), правовые же нормы должны вмешиваться в личные неимущественные семейные отношения с целью защиты публично значимых интересов или слабого субъекта.

Ключевые слова: семья, социальные нормы, семейное право, семейный кодекс, брачный договор, личные неимущественные отношения.

Семья представляет собой первичную социальную группу, выполняющую важнейшую роль посредника между обществом и гражданином. В процессе духовного сосуществования осуществляется взаимовлияние, взаимообогащение и дальнейшее развитие двух взрослых состоявшихся личностей. Кроме того, в этой «живой лаборатории человеческих судеб» [3, с. 199] осуществляется трансляция традиций, ценностей, социокультурного опыта, которые определяют будущее ребенка, его характер, судьбу, достижения и ошибки. Именно в семье определяется, каким будет новый член общества.

В российской традиции регулирование семейных отношений преимущественно осуществлялось посредством морально-этических и религиозных норм. Примером такого регулятора является «Домострой» – сборник правил, советов и наставлений по всем направлениям жизни человека и семьи, включая нравственные, общественные, семейные, хозяйственные и религиозные вопросы. Не являясь в современном смысле слова нормативным актом, данный памятник литературы регламентирует

поведение гражданина, ссылаясь на освященные традицией образцовые тексты Священного писания и отцов церкви, требует беспрекословного соблюдения всех закрепленных в нем правил социального существования праведного христианина.

Традиционная российская семья скреплялась наибольшим нравственным авторитетом, которым признавался старший мужчина (отец или дед). Авторитет его в патриархальной семье был непререкаемым, а он, в свою очередь, нес перед обществом ответственность за результаты воспитательного воздействия. Отец был главным воспитателем и учителем для всех членов семьи, обучал тому, что сам знал и умел; он был и судьей, разрешающим семейные споры, и психологом, примеряющим противоборствующие стороны.

В современном обществе семья претерпевает серьезные изменения. На смену единому для всех членов семьи образу жизни приходит разнообразие жизненных целей и траекторий, что в результате приводит к различию в социальном положении. Семейные узы ослабляются, рвутся, семьи распадаются. Такая ситуация приводит к повышению потребности в регулировании семейных отношений иными социальными нормами. Как отмечалось выше, в российской традиции основными регуляторами семейных отношений были нормы морали и религиозные догматы, правовые же нормы практически не играли никакой роли. Такое соотношение частично сохраняется и в настоящее время. Однако можно отметить очевидную тенденцию к ослаблению влияния моральных, религиозных и этических норм в сфере семейных отношений. В настоящий момент они оказывают незначительное влияние на членов общества, особенно на молодое поколение, воспитанное в условиях глобализации и информатизации общественной жизни на западных образцах.

Сложившаяся ситуация вынуждает лидеров общественного мнения обратиться к европейской и американской практике, где регламентация семейных отношений осуществляется в первую очередь при помощи норм права. Подобные предложения вызывают острую полемику в российском обществе: одни категорически требуют отказаться от идеи вмешательства закона в семейные отношения, в которые государство вмешиваться должно минимальным образом, так как семья в русской традиции – это сокровенная «ячейка духовности» [3, с. 201], а значит, она может подчиняться исключительно религиозному и нравственному регулированию; другие уверены, что цивилизационные изменения неизбежно приводят к трансформации всех социальных институтов, в том числе и семья не может не подвергаться серьезной трансформации (жены порой становятся главными «добытчиками», а мужчины уходят в декретный отпуск), следовательно, нужны новые инструменты регулирования функционирования данного социального института.

В качестве примера вмешательства права в семейные отношения выступает правовой институт брачного договора.

Представляется, что необходимо найти разумный баланс между правом, моральными и религиозными нормами в области регуляции семейных отношений. В Западной Европе и Соединенных Штатах Америки данная договорная конструкция пользуется большой популярностью во многом ввиду того, что имущественные отношения между супругами играют значимую роль в брачных отношениях. Вместе с тем в Российской Федерации брачный договор не стал популярной договорной конструкцией. Сложившаяся ситуация связана не только с отличием в менталитете и желанием сохранить больше личной неимущественной составляющей в брачных отношениях, но и с существующим позитивным регулированием.

По данным, приведенным В.В. Бондюк и О.В. Лепешкиной, в 2017 году в Соединенных Штатах Америки 70 % пар заключили брачный договор, в то время как в Российской Федерации за такой же период только 9 % супругов урегулировали свои брачные отношения данным способом. В 2019 году нотариусы, которые удостоверяют заключения брачных договоров, указывают на тенденцию роста числа заключения подобного рода соглашений на 5–7 %, особенно это характерно для крупных городов, таких как Санкт-Петербург и Москва [2].

Для анализа сложившегося регулирования первоначально обратимся к легальной дефиниции брачного договора, содержащейся в ст. 40 Семейного кодекса Российской Федерации (далее – СК РФ), в которой указано, что брачным договором признается соглашение лиц, вступающих в брак, или соглашение супругов, определяющее имущественные права и обязанности супругов в браке и (или) в случае его расторжения [1].

В первую очередь следует обратить внимание на то, что в указанном определении идет отсылка только к регулированию имущественных отношений между супругами и отсутствует указание на возможность урегулировать неимущественные отношения сторон.

Для уточнения анализируемого определения в п. 3 ст. 42 СК РФ указаны условия, которые не могут содержаться в брачном договоре. В анализируемой норме, применительно к предмету настоящего исследования, интерес в первую очередь представляет невозможность регулирования в брачном договоре личных неимущественных отношений, которые складываются между супругами, причем эта «неимущественность» понимается законодателем и судебной практикой довольно широко [1].

Не вдаваясь в подробности юридической доктринальной дискуссии относительно необходимости такого ограничения предмета брачного договора, следует отметить, что в некоторых странах Европы, таких как Великобритания, Франция, а особенно в Соединенных Штатах Америки,

включение в брачный договор личных неимущественных отношений является обычной практикой. В свою очередь, Российская Федерация во многом заимствовала регулирование гражданских и семейных отношений из Германского гражданского уложения, регулирование в котором схоже с тем, что сейчас существует в СК РФ.

Таким образом, в настоящий момент в соответствии с положениями п. 3 ст. 42 СК РФ будет считаться недействительным следующее условие брачного договора: «Стороны договорились о том, что в случае измены, послужившей основанием для расторжения брака, сторона, нарушившая данное обязательство, несет имущественную ответственность в виде уменьшения доли при разделе имущества. В случае нарушения указанного пункта изменивший супруг может претендовать только на 30 % от общей стоимости имущества».

В свою очередь, подобное условие брачного договора в тех же Соединенных Штатах Америки считается нормальным и встречается чуть ли не в каждом втором брачном договоре. Особенно это характерно для состоятельных граждан и знаменитостей.

Такое регулирование условий брачного договора в Российской Федерации основывается на двух основных причинах. Одна из них сугубо юридическая, которая связана с проблемами доказывания обстоятельств измены, то есть стороне подобного рода соглашения сложно доказать в суде факт наступления того или иного условия сделки. Хотя с юридической точки зрения такой подход тоже вызывает вопросы, ведь проблема доказывания никак ни должна влиять на принципиальную возможность регулирования данных отношений. Наличие убытков в рамках гражданского или арбитражного процессов тоже зачастую бывает сложно доказать, однако это никак не влияет на возможность их взыскания.

Вторая причина (применительно к предмету настоящей статьи) вызывает куда больший интерес. Она состоит в том, что с точки зрения политики права государству не следует вмешиваться в личные неимущественные отношения супругов и их регулирование следует оставить в рамках института семьи и подчинить другим социальным регуляторам, таким как нормы морали, нравственности, а также религиозным нормам.

В этой связи следует отметить, что российский законодатель пытается соблюсти некий баланс интересов. Неоднократно органы исполнительной и законодательной ветвей власти выступали с заявлениями о том, что институт семьи в настоящий момент является краеугольным камнем российского общества и государства, важную роль в нем традиционно играют именно личные отношения, складывающиеся между членами семьи, в которые право не должно вмешиваться. Правовые нормы в таком случае обращают свое внимание в первую очередь на защиту интересов несовершеннолетних, нетрудоспособных супругов, а

также на имущественные отношения, складывающиеся в рамках семьи, поскольку они, по мнению государства, не являются столь важными и могут быть отданы на откуп регулирования правовым нормам.

Таким образом, на примере брачного договора можно проследить тенденцию, согласно которой государство хочет максимально урегулировать семейные отношения при помощи норм права. Однако данный правовой институт в России регулирует исключительно имущественные отношения супругов, личные неимущественные отношения остаются за его рамками. Тем самым государство пытается сохранить баланс интересов между необходимостью урегулировать общественные отношения нормами права и природной невозможностью сделать это относительно личных неимущественных отношений между членами семьи. Следовательно, государство осознает, что в настоящий момент очевидна необходимость сохранения традиционных ценностей и традиционных регуляторов общественных отношений, среди которых по-прежнему особое место остается за нормами морали, нравственности и религиозными нормами. В свою очередь, правовые нормы должны вмешиваться в личные неимущественные семейные отношения в крайних случаях и исключительно с целью защиты публично значимых интересов или слабого субъекта, например ребенка.

Библиографический список

1. Семейный кодекс Российской Федерации от 29.12.1995 № 223-ФЗ (ред. от 03.08.2018) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2019) // Собрание законодательства РФ. 01.01.1996. № 1. ст. 16.

2. Бондюк В.В., Лепешкина О.В. Правовое регулирование института брачного договора в США и России: сравнительная характеристика // Сборник статей по материалам 73-й научно-практической конференции студентов по итогам НИР за 2017 год. Краснодар: Кубанский государственный аграрный университет имени И.Т. Трубилина, 2018. С. 975–978.

3. Ильин И.А. Путь к очевидности. М.: Республика, 1993. 431 с.

УДК 316.6:658
ББК 88.5:60.56

Косарская Е.С., к.ф.н., доцент кафедры
социологии и социальных технологий ТвГТУ

ВОЗМОЖНОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ТРЕНИНГОВ В ОБУЧЕНИИ ПЕРСОНАЛА ТОРГОВЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

© Косарская Е.С., 2019

Аннотация. В статье рассматриваются понятие социально-психологического тренинга, его функции, преимущества и виды. Характеризуются разновидности социально-психологических тренингов, применяемых в обучении персонала торговых организаций. Анализируется значение и возможности их применения в обучении работников сферы торговли.

Ключевые слова: торговая организация, персонал, профессиональное обучение, социально-психологический тренинг.

Сфера торговли является одной из самых востребованных отраслей на рынке труда. В первую очередь это обусловлено вхождением нашей страны в мировую экономическую систему, открывшим предприятиям торговой отрасли новые горизонты и возможности. В то же время эти условия ведения хозяйственной деятельности привели к жесточайшей конкуренции. Сложившаяся ситуация с неизбежностью повлекла за собой повышение требований к качествам работников торговли. В связи с этим перед руководителями торговых компаний на первый план вышла проблема подготовки высокопрофессионального персонала, способного работать в новых условиях. Многие из них в этом вопросе сделали ставку на использование в образовательном процессе инновационных методов профессионального обучения, одним из которых является социально-психологический тренинг.

Среди исследователей пока нет единого мнения, что рассматривать под данным понятием. Но если обобщить все существующие определения, то можно увидеть, что термин «социально-психологический тренинг» трактуют в узком и широком значении. В первом случае он рассматривается как средство психологического воздействия, направленное на развитие знаний, социальных установок, умений и опыта в области межличностного общения. Во втором случае его интерпретируют как специфическую форму групповой психологической работы с людьми, задачей которой является использование феномена взаимовлияния участников для достижения успеха в их обучении и

личностных изменениях, гармонизации профессионального и личного бытия человека [3]. Исходя из этого можно выделить следующие функции социально-психологических тренингов: личностное развитие участников; совершенствование их коммуникативной компетентности; развитие конкретных умений; диагностика особенностей восприятия участниками себя, партнеров по общению и коммуникативных ситуаций; увеличение числа поведенческих стратегий; углубление самопонимания; трансформация устоявшихся у участников деструктивных установок в позитивные; формирование навыков самостоятельного принятия решений в неопределенных, нестандартных и проблемных ситуациях; развитие волевых качеств; снижение уровня поведенческой агрессии; развитие эмпатии и рефлексии [6].

Все это определяет преимущества социально-психологических тренингов в обучении персонала. Они позволяют работникам проанализировать в условиях психологической безопасности закономерности общения и поведения себя и окружающих посредством моделирования жизненных ситуаций; предоставляют возможность сотрудникам получить обратную связь и поддержку в решении проблем; облегчают процессы самопознания и самораскрытия; способствуют решению межличностных проблем, противодействуя отчуждению персонала; дают возможность работникам опробовать новые модели поведения; позволяют получить личный опыт в условиях, максимально приближенных к реальным; помогают рассмотреть проблему с разных сторон; позволяют работать с внутренними структурами личности сотрудников, трудно поддающихся коррекции другими способами [5].

На сегодняшний день выделяют следующие виды социально-психологических тренингов, используемых в подготовке кадров:

1. Коммуникативные, направленные на формирование, развитие и коррекцию у работников навыков общения и взаимодействия с другими людьми в различных жизненных ситуациях. Их цель – отработка навыков эффективной коммуникации, а задачи – развитие коммуникативной компетентности, раскрытие разнообразия форм общения и особенностей их реализации, формирование навыков применения коммуникативных техник в трудовой деятельности.

2. Личностного роста, ориентированные на развитие психических процессов (волевых, познавательных, эмоциональных), качеств и свойств работника, таких как восприятие, воображение, память, мышление, внимание, наблюдательность, эмоциональная устойчивость и др. Их целью является выявление у сотрудников комплексов и страхов, мешающих достижению поставленных целей в личной и профессиональной сфере, а также помощь в их преодолении.

3. Бизнес-тренинги, нацеленные на решение конкретных бизнес-задач. Это может быть обеспечение оптимального функционирования

рабочего коллектива в целом и его отдельных групп, разрешение внутригрупповых конфликтов, облегчение адаптации новичков, освоение каких-либо профессиональных ролей и функций, сплочение коллектива, оптимизация процесса принятия решений и т.п. [11].

На сегодняшний день применение обучающих социально-психологических тренингов (в силу их эффективности) в российских торговых компаниях стало скорее правилом, чем исключением. Хотя стоит отметить, что довольно долгое время подготовка персонала торговой сферы в нашей стране была достаточно однобокой – его обучали в основном профессиональным навыкам, не уделяя при этом должного внимания психологической составляющей. Это весьма негативно отразилось как на качестве выполняемой работы, так и на взаимоотношениях в коллективе. Но в последнее время ситуация значительно изменилась – в учебных заведениях, готовящих работников сферы торговли, значительную долю обучения стали посвящать изучению психологических особенностей профессии – психологии торговли, профессиональной этики, социальной психологии, делового общения и пр. Рассмотрение всех этих вопросов потребовало применения в образовательном процессе новых методик обучения, позволяющих усвоить преподаваемый материал не только на теоретическом, но и на практическом уровне [2].

В связи с этим в практику обучения работников торговли вошли различные социально-психологические тренинги. Однако зачастую их использование носит разовый, фрагментарный характер, что не приносит желаемого результата. В то же время, чтобы добиться высокой эффективности в профессиональной деятельности работников торговой сферы, необходимо сделать их применение последовательным и системным. Добиться этого можно при соблюдении следующих принципов: необходимо относиться к социально-психологическим тренингам как к инвестициям в персонал; обязательно формировать правильную мотивацию на обучение у сотрудников; всегда учитывать динамику внутрифирменных и внешних изменений; непременно учитывать при составлении учебных программ результаты аттестации и оценки сотрудников, а также нормативно-регулирующие акты, в которых содержатся требования к уровню знаний, умений и навыков персонала; применять социально-психологические тренинги не только для усвоения работниками тех или иных профессиональных навыков, но и для их личностного развития, появления у них внутренней мотивации к качественному выполнению своих обязанностей; план обучения сотрудников предприятия торговли должен основываться на реальных, а не на гипотетических потребностях и быть ориентированным на конкретный результат [1]. Все это позволит повысить удовлетворенность

работой у сотрудников, эффективность их деятельности, а также прибыльность предприятия торговли в целом.

На сегодняшний день при обучении сотрудников торговых предприятий применяют все типы социально-психологических тренингов – бизнес-тренинги, коммуникативные тренинги и тренинги личностного роста.

Среди бизнес-тренингов лидируют тренинги продаж – они ориентированы на обучение работников особенностям протекания динамики продаж. Выделяют следующие виды:

1. «Отраслевые», ориентированные на изучение особенностей работы с клиентами в определенной отрасли; знакомство с нормативно-регламентирующими актами, регулирующими данный вид деятельности; анализ тенденций развития рынка по этому направлению; рассмотрение специфики отраслевых технологий продаж с учетом потребностей и особенностей конкретного предприятия торговли.

2. «Продуктовые», ориентированные на понимание продукта сотрудниками (его особенностей, характеристик, преимуществ, технологии производства, правил применения, гарантийных сроков, сроков хранения и т.д.), покупателями (их интересов и мотивации, факторов, влияющих на решение о совершении покупки), а также понимание конкурентной ситуации (знание конкурентов и продуктов-аналогов, их достоинств и недостатков).

3. «Процессные», позволяющие персоналу изучить последовательность этапов продажи и особенности прохождения каждого из них.

4. «Навыковые», главная цель которых – обучить работников решать конкретные профессиональные задачи, возникающие в ходе продажи, и проработать возможные варианты взаимодействия с клиентами в заданных условиях (с использованием конкретных инструментов, действий, речевых формулировок в соответствии с установленными на предприятии стандартами). Это могут быть тренинги, посвященные презентации товара или компании; профилактике и нейтрализации возражений покупателей; установлению контакта с клиентом; стимулированию интереса к продукту; закрытию сделки; реализации тактики продаж; имиджевым продажам; телефонным продажам; продажам в торговом зале и др.

5. «Методологические», сосредоточенные на том, чтобы обучать сотрудников реализации определенной системы продаж [4].

У каждого из перечисленных видов тренингов продаж есть свои преимущества: отраслевые и продуктовые позволяют работникам стать экспертами в определенной области; навыковые и процессные – освоить технологию продаж; методологические – распространить накопленный практический опыт и лучшие практики среди сотрудников. Исходя из этого в практике обучения персонала сферы торговли необходимо все

использовать в комплексе, что позволит создать интеграционную единую модель обучения, учитывающую все нюансы процесса продаж.

В группе коммуникативных тренингов в настоящее время преобладает применение следующих видов тренингов в процессе обучения персонала торговой сферы:

1. Коммуникативной компетентности. Они ориентированы на формирование таких качеств, как коммуникабельность (владение социальной стороной контакта – соблюдение в общении социальных норм, владение сложными коммуникативными умениями) и коммуникативность (владение процессуальной стороной контакта – умение держать паузу, использование экспрессии, владение голосом). Данные качества особенно необходимы торговому персоналу, который общается с покупателями, а также управленческим работникам, контактирующим с деловыми партнерами, поставщиками и т.д. Различают следующие виды тренингов коммуникативной компетентности:

по форме общения: тренинги, обучающие тому, как вести монолог (например, во время публичного выступления или презентации товара); обучающие тому, как вести диалог (например, между продавцом и покупателем); сконцентрированные на обучении полилогу (это, например, групповое решение проблем, проведение совещания);

совпадению или несовпадению интересов взаимодействующих сторон: тренинги партнерского общения; разрешения конфликтов и ведения переговоров;

конкретным коммуникативным умениям и навыкам: тренинги активного слушания; аргументации; формулирования вопросов; делового общения; вербального и невербального общения; удержания внимания и т.д.;

коммуникативным аспектам: тренинги лингвистических аспектов речи (использование метафор, расширение словарного запаса); паралингвистических аспектов речи (темп речи, громкость голоса, интонационность, особенности произношения); невербальных аспектов речи (использование мимики и жестов) [7].

Все эти виды коммуникативных тренингов в обучении сотрудников торговой сферы могут быть как самостоятельными тренинговыми программами, так и составной частью каких-либо других тренингов в качестве содержательных блоков. Они позволяют повысить уровень компетенции работников в деловых и личностных коммуникациях, скорректировать уже сложившиеся установки общения, отработать навыки эффективного взаимодействия в различных ситуациях, что, несомненно, является важнейшей частью профессиональной деятельности представителей сферы торговли.

2. Социально-ролевые. Направлены на решение внутренних психосоциальных проблем индивидов посредством отработки тех или

иных социальных функций в учебной группе. Чаще всего они носят ситуационный характер, т.е. позволяют их участникам апробировать свои социальные умения в конкретных жизненных и профессиональных ситуациях. При этом могут быть использованы два метода обучения: «психодрама», которая нацелена на анализ и разрешение психологических проблем отдельных работников; «социодрама», ориентированная на обучение сотрудников достижению эффективного взаимодействия с партнерами. Применение данного вида тренингов позволяет персоналу сферы торговли преодолеть внутренние комплексы и повысить эффективность общения с клиентами, партнерами по бизнесу и друг с другом [10].

3. Сензитивности. Цель заключается в развитии межличностной чувствительности; адекватном и полном познании себя, других людей и отношений; развитии эмпатии; формировании умения управлять стилем собственного поведения за счет осознания того, как оно воспринимается окружающими; совершенствовании психологической наблюдательности (способность фиксировать вербальные и невербальные коммуникативные сигналы, получаемые от окружающих); преодолении стереотипов восприятия; развитии способности прогнозировать поведение и состояние другого человека, а также осознавать свое воздействие на него. Совокупность всех этих навыков позволяет работникам торговой сферы лучше понять своих потребителей, коллег и бизнес-партнеров, определять их интересы и потребности, выбирать наиболее оптимальные варианты взаимодействия в конкретных ситуациях [9].

4. Командообразования. Направлены на формирование навыков эффективной работы в команде; повышение ценностно-ориентационного единства трудового коллектива; улучшение социально-психологического климата предприятия торговли; создание взаимопонимания между сотрудниками; развитие доверительных отношений в коллективе. Проведение подобных тренингов при обучении работников сферы торговли является достаточно актуальным, так как сплоченный коллектив, ориентированный на достижение единой цели, способен решить задачи любой сложности оперативно, эффективно и качественно, нежели разрозненные сотрудники [10].

Что же касается категории тренингов личностного роста, то в данной группе преобладает проведение следующих видов тренингов при обучении персонала торговой сферы:

1. Интеллектуальные, или тренинги мышления (на уровне стратегий, тактик и конкретных мыслительных операций). Среди них можно выделить: тренинги стратегического мышления; тренинги мнемических функций; тренинги гибкости мышления; тренинги внимания; тренинги оперативности мышления и пр.

2. Мотивационные, цель которых – повлиять на внутренние мотивы работников и использовать их с целью достижения эффективного результата труда.

3. Антистрессовые, ориентированные на использование аутоактивных, психокоррекционных и интерактивных методов, чтобы развить внешние и внутренние ресурсы стрессоустойчивости и работоспособности личности в ситуациях повышенной психологической напряженности. Их эффективность напрямую зависит от того, являются ли они частью постоянно действующей на предприятии торговли профилактической программы или проводятся разово, включены составной частью в другие учебные программы или являются самостоятельными.

4. Имиджевые, формирующие у сотрудников навыки управления собственным и организационным имиджем, способность производить нужное впечатление на отдельных людей и общественность в целом [8].

Применение данных тренингов актуально абсолютно для всех категорий персонала сферы торговли, поскольку они позволяют им развивать самосознание, духовно расти, разрешить внутренние социально-психологические проблемы, что благоприятно сказывается не только на личностном самосовершенствовании, но и на качестве выполняемой работы.

Таким образом, можно сказать, что социально-психологические тренинги могут быть использованы в обучении работников торговой сферы для решения достаточно широкого круга задач: адаптации персонала, развития его профессиональных навыков, усовершенствования личностных качеств и т.д. При этом для каждой категории сотрудников могут быть подобраны индивидуальные программы обучения в соответствии с потребностями. Следовательно, сегодня социально-психологические тренинги в сфере торговли рассматриваются как стратегический инструмент, направленный на достижение бизнес-задач через развитие личных и профессиональных качеств персонала. Но для того чтобы социально-психологические тренинги приносили максимальный эффект, они должны соответствовать реальным потребностям в обучении сотрудников в организации, быть четко направленными на решение поставленных целей и задач, давать возможность сотрудникам получить не только теоретические знания, но и практические навыки, быть насыщенными полезной и интересной информацией, способствовать решению накопившихся проблем не только в профессиональной, но и личностной сфере. Все вышеперечисленное возможно только при использовании системного подхода в организации, где все этапы разработки, подготовки, проведения, оценки и сопровождения будут взаимосвязаны друг с другом и отвечать стратегии обучения сотрудников.

Библиографический список

1. Гермохова С. Использование методик социально-психологического тренинга в процессе создания коллектива. URL: http://science-article/548/socialno-psyhologicheskie_treningi/ (дата обращения: 17.11.2019).
2. Губанов И.М. Особенности подготовки персонала сферы торговли. URL: <http://akme.su/effuprpers/obuchenie/blogid/292/> (дата обращения: 15.11.2019).
3. Емельянов Ю.Н., Кузьмин Е.С. Теоретические и методические основы социально-психологического тренинга. URL: http://www.trening.com/emelyanov_kuzmin//47755/teoreticheskie_metodicheskie_osnovy_socialo-psyhologicheskogo-treninga (дата обращения: 16.11.2019).
4. Еникеев М.И. Применение социально-психологических тренингов в подготовке кадров торговых организаций. URL: http://article/psihologiya_i_upravlenie/4554%%414// (дата обращения: 15.11.2019).
5. Зинченко В.В. Преимущества применения социально-психологических тренингов в подготовке кадров сферы торговли. URL: <http://www.treningi39.ru/stat5.php> (дата обращения: 17.11.2019).
6. Марасанов Г.И. Социально-психологические тренинги как метод обучения. URL: <http://doctoru.narod.ru/books/Marasanov.doc> (дата обращения: 16.11.2019).
7. Рассказов О.Н. Психологические и социальные тренинги для работников торговли. URL: <http://shkolabiz.ru/statia/psixologicheskie-i-socialnye-treningi-dlya-rabotnikov-torgovli.html> (дата обращения: 16.11.2019).
8. Савина Е.П. Значение социально-психологических тренингов в подготовке работников торговли. URL: <http://www.treningi.ru/stat8456/.php> (дата обращения: 15.11.2019).
9. Симонова Е.М. Особенности социально-психологических тренингов. URL: <https://studfile.net/preview/4238640/page:5/> (дата обращения: 17.11.2019).
10. Соловьев П.Г. Тренинги для персонала торговой отрасли. URL: <https://mbschool.ru//тренинги%v%торговле&> (дата обращения: 17.11.2019).

УДК 338.48:378.1
ББК 75.81:74.48

Косарская Е.С., к.ф.н., доцент кафедры
социологии и социальных технологий ТвГТУ

НАУЧНЫЙ ТУРИЗМ КАК ОСОБАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ СТУДЕНТОВ ВУЗОВ

© Косарская Е.С., 2019

Аннотация. Статья посвящена научному туризму. Он рассматривается как особая форма активного обучения студентов вузов. Изучаются его особенности, возможные варианты организации, выявляются его педагогический потенциал и преимущества в подготовке выпускников высшей школы. Анализируется развитие научного туризма в России и делается вывод о необходимости ускорения процесса его институционализации.

Ключевые слова: высшее образование, активное обучение, научный туризм.

В настоящее время в условиях интеграции отечественной системы высшего образования в мировое образовательное пространство на смену традиционной «знаниевой» схеме обучения, когда студенту передаются готовые знания, приходит новая образовательная парадигма, ориентированная на максимальное развитие у него способностей к самоактуализации, самореализации и самообразованию. В связи с этим перед преподавательским сообществом встает задача поиска педагогических технологий, которые могли бы создать такие условия в обучении, в которых учащиеся занимали бы активную личностную позицию и в полной мере выражали себя как субъекты учебной деятельности, способные к осмысленному, самостоятельному и высокомотивированному обучению.

Всем этим требованиям в полной мере отвечает так называемое активное обучение, предполагающее:

стимулирование познавательной и творческой деятельности обучающихся;

коллективное взаимодействие и свободный обмен мнениями о способах решения той или иной проблемы;

высокую степень включенности учащихся в образовательный процесс;

широкое применение в нем информационных и коммуникационных технологий, а также интерактивных и игровых методов обучения [4].

Активное обучение позволяет научить студентов ориентироваться в меняющихся жизненных ситуациях, критически мыслить, самостоятельно приобретать необходимые знания и применять их на практике для решения разнообразных проблем, генерировать новые идеи, грамотно работать с информацией и использовать современные технологии, уметь работать сообща. Это делает процесс получения высшего образования сознательным, продуктивным и более результативным.

На сегодняшний день существуют различные формы активного обучения, одной из них является научный туризм, под которым понимают поездки с целью осуществления научно-исследовательской деятельности на конкретной территории, которая не является местом постоянного проживания туриста сроком от 24 часов до 6 месяцев без извлечения материальной выгоды [11]. Основными мотивами участников являются: проведение профессиональных исследований, представляющих интерес для науки; организация или участие в различных мероприятиях, обеспечивающих получение научной информации, – конференциях, семинарах, конгрессах, симпозиумах и т.д.; прохождение учебной научно-исследовательской практики; знакомство с историей научных исследований [1].

При этом выделяют следующие особенности научного туризма:

использование объектов и ресурсов, представляющих научный интерес;

сочетание научно-исследовательской или учебной деятельности туристов и организационной деятельности туристско-образовательных агентств, включающей в себя, помимо непосредственного проектирования тура, методическую деятельность по разработке научных программ и обеспечению туристов всеми необходимыми материалами;

возможность развития на научных стационарах;

активное участие туриста в программе тура;

возможность реализации научных программ совместно с образовательными курсами для студентов и исследовательская деятельность;

использование «кустового» способа планирования, заключающегося в создании вблизи главного объекта научно-туристского интереса дополнительных объектов и мероприятий посещения [13].

В настоящее время данный вид туризма находится в зоне пристального внимания в сфере высшего образования, поскольку он признается профессорско-преподавательским составом высокоэффективной обучающей технологией по ряду причин:

позволяет использовать инновационные, активные методы и средства обучения;

обеспечивает высокий уровень мотивации учащихся, которые рассматривают его как форму инвестиции в будущую карьеру и благосостояние, позволяющую стать профессионалом высокого уровня;

предоставляет возможность перемещаться по разным регионам и странам с целью поиска научно-образовательных ресурсов и их обмена;

формирует у студентов умение обучаться в разных культурных средах;

позволяет учащимся обмениваться информацией по различным направлениям научных исследований, развивая при этом новый склад мышления в отрасли специализации;

характеризуется практически неограниченным организационно-функциональным многообразием, открывающим широкие возможности и перспективы как для педагогов, так и для студентов [2, с. 61];

является способом самоидентификации в качестве исследователя-ученого;

позволяет органично сочетать все образовательные компоненты: познавательный (получение новых знаний и закрепление изученного материала); коммуникативный (овладение приемами социального сотрудничества и взаимодействия); воспитательный (формирование уважительного отношения к окружающему миру, патриотизма, активной гражданской позиции); развивающий (внимательность, память, логика, творческое мышление, самостоятельность);

требует от студентов продемонстрировать знания, умения и навыки в разных областях и способствует образованию необходимых компетенций;

позволяет организовать научное наставничество над студентами и аспирантами по проведению научных исследований;

является открытым и признает плюрализм мнений и позиций, сотрудничество и диалог, равноправие субъектов взаимодействия и свободу выбора [8].

Существуют различные варианты организации научного туризма в зависимости от определенных критериев, основными из которых являются:

а) тип организации: организованный и самостоятельный;

б) степень включенности в научно-исследовательский процесс:

познавательный – изучение туристами какой-либо научной информации по интересующим их вопросам при посещении объектов или мероприятий, представляющих научный интерес, а также участие в каких-либо исследовательских проектах под руководством научного персонала, который демонстрирует природные и антропогенные объекты и дает квалифицированные пояснения по ним, связанным с ними проблемам, их месту в России и мире;

экспедиционный – предполагает работу туристов в составе различных научных экспедиций (археологических, исторических,

геологических, ландшафтных, гидрологических, климатических, зоологических, этнографических, астрономических, вулканологических, горных, метеорологических и пр.);

в) вид финансирования: за счет организаторов и за счет туристов;

г) форма участия: традиционная и виртуальная [5].

Такое разнообразие позволяет решать следующие задачи в вузе:

создание образовательной мобильности студентов, благодаря которой они могут перемещаться в поисках научных ресурсов и учиться в разных культурных средах по многообразным источникам;

развитие исследовательских навыков, а именно: способности к поиску, анализу, обобщению, синтезу новой информации; умения определить цель, задачи, объект, предмет исследования; способности спланировать исследовательскую деятельность по решению поставленной задачи;

формирование коммуникативных навыков, причем не только внутри команды, но и с другими людьми, которые могут помочь в выполнении исследовательского задания;

формирование навыков командной работы, ориентированной на коллективное взаимодействие, совместное решение проблем и принятие обдуманных решений;

образование информационной культуры студентов путем развития их компетенций в области использования новейших информационно-коммуникационных технологий;

организация профессиональной культуры выпускников, связанной с конкретным видом их трудовой деятельности [3].

На сегодняшний день во многих странах мира научный туризм трактуется как наиболее прогрессивная и инновационная модель создания и развития образовательного пространства, адекватная требованиям времени.

Таким образом, ценность научного туризма для педагога заключается в возможности:

качественного улучшения познавательного процесса через уход от авторитарного и монологического принципа общения;

повышения мотивации обучающихся к образовательной деятельности и результативности усвоения учебных материалов;

формирования зрелой нравственно-интеллектуальной личности, способной к культурному самоопределению и самоидентификации, с активной жизненной позицией, самостоятельной, инициативной и ответственной;

развития «ролевой гибкости», терпимости и уважения к различным точкам зрения у учащихся, способствующих более быстрой адаптации в быстро меняющемся мире;

установления связи теоретических знаний с практической деятельностью [10];

освоения профессиональных навыков и умений (организаторских, коммуникативных, аналитических и т.д.), а также готовности к осуществлению профессиональной деятельности;

повышения эффективности, актуальности и значимости образовательного процесса;

актуализации межпредметных связей, что способствуют представлению студентами учебных предметов как единой целостной системы, а не разрозненных фрагментов информации из различных областей знаний, не связанных между собой;

интеграции формального и неформального образования, учебной и воспитательной деятельности;

создания атмосферы сотрудничества и взаимного уважения между педагогом и учащимися;

отслеживания педагогом одновременно внешнего поведения студентов и их внутренних личностных изменений;

формирования необходимых смысло-жизненных ориентаций у учащихся [12].

Для студентов ценность состоит в возможности:

творческой самореализации;

совершенствования коммуникативных навыков, преодоления индивидуально-личностных барьеров в общении;

отработки различных проблемных ситуационных жизненных моделей поведения;

развития навыков работы в команде;

самопознания;

более быстрой и глубокой адаптации к будущей профессиональной деятельности;

установления причинно-следственных связей в изучаемом круге явлений;

создания положительной мотивации к обучению и самообразованию;

развития аналитического мышления;

применения теоретических знаний и практических навыков в нестандартных ситуациях;

расширения кругозора;

развития целеустремленности и стимулирования творческой деятельности, что полностью отвечает современным запросам общества;

трансформации неустойчивого интереса к определенному виду деятельности в устойчивую потребность [9].

В нашей стране научный туризм как самостоятельное направление возник еще в 1980 году в рамках деятельности Географического общества Академии наук СССР, в котором была создана Комиссия научного туризма,

существующая и сегодня. Ее основными функциями стали: проведение научно-исследовательской и экспедиционной работы по выявлению перспективных объектов и районов научного туризма России; их изучение и описание; разработка научных экскурсий и туристских маршрутов; организация и проведение научно-исследовательских мероприятий, способствующих развитию научного туризма; взаимодействие со всеми заинтересованными субъектами в его развитии.

Данное событие было обусловлено принятием Российской академией наук, обладающей уникальными научно-исследовательскими ресурсами (научными институтами, экспедициями, заповедными зонами и т.д.), решения о предоставлении возможности их посещения и участия в их работе в рамках научного туризма широкой общественности. С целью практической реализации этой возможности она совместно с Российской международной академией туризма создала Агентство научных туров, главной задачей которого стала популяризация результатов российских научных исследований не только среди коллег-специалистов, но и всех просвещенных любителей как в России, так и за рубежом [6].

С этого момента в нашей стране начали формироваться условия для устойчивой совместной деятельности вузов с научным сообществом страны, Российской академией наук, туристскими организациями и органами власти, открывающими новые возможности научного туризма. Каждый из них вырабатывает свой комплексный подход к данному вопросу, начиная от организации учебных научно-исследовательских практик для студентов и наставничества над магистрантами и аспирантами и заканчивая организацией научных международных мероприятий и стажировок.

Однако данная деятельность пока еще не приняла каких-либо определенных очертаний и проходит весьма медленно из-за неурегулированности многих вопросов как в сфере образования, так и в сфере туризма и научной деятельности. Впереди еще предстоит большая совместная работа педагогов, ученых, руководителей научных учреждений и туристского дела по обобщению имеющегося опыта в сфере научного туризма в России и за рубежом; разработка специальной программы развития научного туризма в отдельных регионах и стране в целом на государственном уровне; перестройка учебно-методической и научно-исследовательской работы в вузах [7].

Таким образом, научный туризм является уникальной технологией обучения, воспитания и развития студентов, раздвигающей границы традиционной педагогики и изменяющей мировоззренческие и методологические основания научно-исследовательской деятельности в вузе. Значение его применения в учебно-воспитательном процессе высшей школы сложно переоценить. Он создает условия для всестороннего развития личности студентов; способствует образованию их

интеллектуальной, нравственной, гражданской и профессиональной культур; позволяет наполнить процесс обучения новым практическим содержанием и поднять его на качественно более высокий уровень за счет расширения границ образовательного пространства и выведения его за рамки вузовской аудитории, за счет перехода от регламентированных методов организации учебного процесса к развивающим, проблемным, исследовательским, поисковым, обеспечивающим формирование научных идей у студентов. На основании этого актуальность его применения в педагогическом процессе в вузе не поддается сомнению, особенно в условиях реализации компетентного подхода в подготовке выпускников. При этом научный туризм должен органически сочетаться с образовательными стандартами и рабочими программами дисциплин и быть нацеленным на интенсификацию серьезной умственной работы, а не носить развлекательный характер, чтобы не отрывать студентов от обучения.

На сегодняшний день в тех странах, где научный туризм занял довольно прочные позиции и является неотъемлемой частью национальной социально-культурной и образовательной политики, сложились целостные его концепции, отражающие традиции и специфику общественно-исторического развития, наметились серьезные положительные сдвиги и в науке, и в сфере образования, и в экономическом развитии в целом. В России же научный туризм пока не выполняет свои функции в полном объеме, так как в нашей стране он еще не получил должного осмысления ни в научных кругах, ни во властных структурах, что затрудняет его институционализацию, хотя потребность в этом давно назрела. Очевидно, что разрешить сложившуюся ситуацию можно только комплексным подходом к разработке стратегии его развития, которая будет учитывать нюансы профессиональной деятельности всех задействованных в нем субъектов. Это позволит вывести ее на новый, более высокий уровень.

Библиографический список

1. Голубев С.В. Научный туризм – вид активного отдыха не только для интеллектуалов. URL: <https://www.knt.org.ru/Nauchnuy%20Turizm.htm> (дата обращения: 08.11.2019).

2. Квартальнов В.А. Современные особенности туризма как метода научного познания и исследований // Теория и практика туризма. 2016. № 4. С. 54–66.

3. Марышкин Д.И. Организация научного туризма. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/organizatsiya-nauchnogo-turizma-na-nauchno-uchebnom-poligone-sarma-v-priolhonie> (дата обращения: 06.11.2019).

4. Меньшикова Е. Научный туризм и исследования для всех: как провести лето по науке. URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=17206> (дата обращения: 06.11.2019).
5. Новиков В.А. Виды научного туризма. URL: <http://sokolov33.ru/index.php/vid-turizm/60-nauchnyj> (дата обращения: 08.11.2019).
6. Орлова А.А. Развитие научного туризма в России. URL: https://studopedia.su/18_71970_nauchniy-turizm_v_rossii.html (дата обращения: 07.11.2019).
7. Осипов Н.И. Проблемы и перспективы развития научного туризма в России. URL: <https://svastour.ru/articles/puteshestviya/vidy-turov/nauchnyu-turizm.html> (дата обращения: 07.11.2019).
8. Охулкова Н.Н. Научный туризм как особая образовательная технология. URL: https://vuzlit.ru/385014/nauchnyu_turizm_obrazovatel'naya_tehnologiya (дата обращения: 08.11.2019).
9. Павлов В.П. Научный туризм: накопленный опыт и перспективы развития. URL: <http://www.intacadem.ru/statji/nauchnyu-turizm-nakoplennyu-opyt-i-perspektivy-razvitiya.html> (дата обращения: 06.11.2019).
10. Пахомова О.М. Научный туризм как метод подготовки выпускников вузов. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=27277005&> (дата обращения: 08.11.2019).
11. Субботин Н.В. Научный туризм. URL: <https://document.wikireading.ru/36391> (дата обращения: 07.11.2019).
12. Трофимов Е.Н. Научный туризм – современная технология профессионального обучения. URL: http://www.rmat.ru/wyswyg/file/about/vestnik/2015/1_2015.pdf (дата обращения: 06.11.2019).
13. Холодилина Ю.Е. Теоретические аспекты развития научного туризма. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/teoreticheskie-aspekty-razvitiya-nauchnogo-turizma> (дата обращения: 07.11.2019).

УДК 65.01:37(470.331)
ББК 65.290-2:74.58(2)

Косарская Е.С., к.ф.н., доцент кафедры
социологии и социальных технологий ТвГТУ

ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ ТОП-МЕНЕДЖЕРОВ В РОССИИ

© Косарская Е.С., 2019

Аннотация. Статья посвящена особенностям профессионального обучения топ-менеджеров в России. В ней рассматривается специфика данной категории обучаемых специалистов, изучаются требования к организации учебного процесса руководителей высшего звена, а также анализируются тенденции, проблемы и перспективы развития профессионального обучения топ-менеджеров в России.

Ключевые слова: топ-менеджер, профессиональное обучение, проблемы профессионального обучения топ-менеджеров.

XXI век отождествляют с наступлением новой интеллектуальной революции, сопровождающейся «холодной войной знаний», в условиях которых ключевым ресурсом экономики стал не финансовый, а человеческий капитал. В данных обстоятельствах главным орудием конкурентной борьбы на международном рынке становятся национальные индустрии знаний и качество их образовательных систем. В первую очередь это касается профессиональной подготовки топ-менеджеров, так как именно они принимают решения, от которых зависит будущее не только компаний, которые они возглавляют, но и всей экономики страны в целом.

В нашем государстве, претерпевшем значительные социально-экономические и политические преобразования за последние годы, данный вопрос стоит особенно остро, поскольку трансформация характера трудовой деятельности менеджеров высшего эшелона, ее организационных форм и структуры выдвинули абсолютно новые требования к их знаниям и профессиональным качествам, так как старые схемы деятельности перестали работать и приносить желаемый результат. В связи с этим сегодня большинство российских компаний, несмотря на сложное финансовое положение, рассматривают расходы, связанные с профессиональным обучением руководителей высшего звена, как приоритетные, поскольку их собственники отчетливо понимают, что профессиональное развитие управляющего состава является решающим фактором в выживании и развитии организации, а также его важнейшим конкурентным преимуществом [10].

Для того чтобы данный процесс был результативным и эффективным, каждый топ-менеджер должен видеть актуальность и целесообразность процесса своего обучения и воспринимать это как необходимость для дальнейшего успешного развития как в личностном, так и в деловом отношении, поскольку каждый новый день требует от него новых неординарных управленческих решений. Помимо этого, организаторам профессионального обучения топ-менеджеров необходимо учитывать то, что данная категория работников относится к особой группе «учеников», так как:

во-первых, их обучение является наиболее затратным для компании и в плане материальных ресурсов, и в плане временных затрат среди всех категорий специалистов;

во-вторых, обучение руководителей высшего звена напрямую отражается на качестве не только их профессионального развития, но и всех сотрудников компании;

в-третьих, обучение топ-менеджеров требует особых обучающих методов и программ вследствие специфики их функционала, выражающегося в таких аспектах, как сочетание максимальных полномочий с минимальной регламентированностью собственных трудовых процессов, доминирование в работе комплексных, системных, межфункциональных задач, ориентация на выработку целей, а не только на способы их достижения [2];

в-четвертых, мотивация топ-менеджеров к обучению значительно отличается от мотивации других сотрудников. Так, например, для персонала среднего и низшего звена мотивацией прохождения обучения могут стать такие мотивы, как «начальство приказало, надо выполнять, чтобы не было проблем», «пойду, послушаю, может, что-то интересное/новое расскажут» и пр. В то же время руководители высшего звена руководствуются совсем другими мотивами, основными из которых являются: потребность в новой информации, которая может помочь в работе; «положение/имидж обязывает», так как топ-менеджеру положено систематически повышать свой профессиональный уровень; общение/обмен опытом с равными по должностному положению специалистами из других компаний; желание раскрыть свой потенциал и выйти на новый личностный и профессиональный уровень понимания проблем и развития бизнеса и др. При этом стоит учитывать, что далеко не все топ-менеджеры стремятся пройти обучение, обосновывая это следующими причинами: «мне некогда»; «я и так все знаю»; «не у кого учиться»; «мне не интересна предложенная тема»; «я не буду учиться – подчиненные подумают, что я некомпетентен»; «я хочу учиться, но не на бизнес-тренингах, а на уроках парусного спорта (китайского языка и пр.)»; «хорошо, схожу, но смысла в этом не вижу»; «я не вижу для себя

авторитетных тренеров, у которых я мог бы чему-то научиться»; «ничего нового я не узнаю» [7].

Естественно, все это предъявляет особые требования и к программам, и к тренерам-консультантам топ-менеджеров. Основными из них являются:

материал для обучения, используемый в программе, должен быть либо эксклюзивным, либо максимально адаптированным к проблемам компании, в которой работает обучаемый, содержать сведения, которые расширят его представления по изучаемому вопросу, покажут фирму с неожиданной стороны;

информация должна быть логичной и обязательно подтвержденной;

обучение должно носить практикоориентированный характер, поскольку топ-менеджерам недостаточно только получить информацию и отработать ее в упражнениях, они обязательно заинтересуются, как это можно применить в реальной рабочей ситуации; поэтому обучающий должен обязательно организовать их самостоятельную работу по нахождению способов внедрения изученной методики в свою деятельность;

информация, используемая в программах обучения, обязательно должна быть актуальной и новой, так как лидеры должны всегда быть «на шаг впереди» и их вряд ли заинтересуют всем известные факты;

процесс обучения должен быть оптимально выстроен во временном отношении, так как менеджеры высшего звена весьма ценят свое время и вряд ли одобряют затянутые по времени упражнения, приводящие к незначительным или очевидным выводам [6];

все задания, которые будут предлагаться руководителям высшего звена, должны показывать стратегию их поведения, вызывать желание разобраться в причинно-следственных связях между их действиями в процессе реализации своих управленческих функций и факторами, которые на них влияют; извлечь полезную информацию при последующем анализе изученных ситуаций;

процесс обучения обязан быть безупречно организован, занятия должны проходить в привычных условиях комфортного бизнес-пространства, с использованием современных информационно-компьютерных средств и технологий, иначе обучаемые из-за плохой организации и недостаточного уровня комфорта будут испытывать раздражение и недоверие к обучающему специалисту [1];

в процессе обучения топ-менеджеров необходимо избегать использования массовых обучающих методов, отдавая предпочтение индивидуальным, уникальным и эксклюзивным методикам, которые при этом будут органично связаны с целью и содержанием обучения;

учебные программы должны предусматривать для обучающихся общение друг с другом и обмен опытом, так как очень многие менеджеры высшего эшелона, в силу некоторой изоляции/одиночества, не имеют

возможностей для обсуждения с коллегами профессиональных проблем, сомнений и трудностей;

курс обучения топ-менеджеров должен отвечать целям компании и быть тесно связанным с содержанием и структурой их деятельности;

образовательные программы обязательно должны быть подкреплены соответствующей системой оценки обучения, которая должна учитывать три аспекта: личностный (со стороны обучающегося), организационный (со стороны собственников бизнеса), образовательный (со стороны того, кто проводил обучение) [4].

Перечисленные требования к обучению менеджеров высшего звена показывают, что перед организаторами образовательного процесса стоят следующие задачи: дать руководителям такие знания, которые будут способствовать успешному решению стоящих перед ними задач; помочь им систематизировать уже имеющийся опыт и лучше понять его; обучить управляющих навыкам и умениям, необходимым для эффективного руководства; дать им возможность творчески переосмыслить свою повседневную деятельность и усовершенствовать ее; сформировать у руководителей установки, способствующие повышению индивидуальной эффективности труда, продуктивности взаимодействия с подчиненными, успешному достижению целей организации. При соблюдении всех этих требований в итоге обучения менеджер высшего звена должен научиться: видеть решаемые им проблемы под другим углом; находить новые возможности в работе и более эффективные управленческие решения, подкрепленные соответствующими знаниями; сформировать стратегическое видение; развить способности мыслить более творчески и работать в более широкой перспективе с достижением лучших результатов [9].

Стоит отметить, что сегодня руководители высшего звена российских компаний имеют практически неограниченные возможности как для элитного зарубежного обучения, так и для качественного обучения в России, поскольку этот рынок для данной категории специалистов в настоящее время достаточно хорошо развит. На нем действует множество различных провайдеров обучения, использующих в своей практике самые современные формы и методики обучения, основанные на индивидуальном подходе к каждому клиенту, что предполагает выбор управленческих инструментов с учетом индивидуального стиля управления и подготовку плана развития на перспективу. Это стало возможным благодаря тому, что за последние годы в нашей стране в сфере профессионального обучения топ-менеджеров произошли значительные положительные изменения. Основными из них являются: переход от «знаниевой» парадигмы обучения к наращиванию реального личностного и делового потенциала менеджеров; повышение спроса на более содержательные и оптимальные по времени программы; отказ от

академизма в сторону практической направленности учебных планов и программ; переход от обучения персонала в целом к адресной подготовке управленцев; увеличение расходов на подготовку топ-менеджеров собственниками компаний; реализация на государственном уровне «Президентской программы подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства РФ». Все это в совокупности позволяет сегодня значительно повысить уровень управленческого потенциала не только в отдельных регионах, но и в стране в целом, что положительно отражается на эффективности экономики России [8].

Однако, несмотря на такие положительные тенденции, образовательная ситуация по подготовке топ-менеджеров в нашей стране все еще остается неопределенной, так как общественный заказ на топов в ней не до конца еще сложился и деятельность образовательных организаций по их подготовке пока больше похожа на экспериментирование. Основными причинами этого являются: неразвитость независимых форм и механизмов участия собственников бизнеса и профессиональных сообществ в решении вопросов образовательной политики и независимой оценке качества менеджмент-образования; слабая интеграция производственной, образовательной и научной деятельности, отрыв теоретических знаний от реальной практики; несоответствие содержания менеджмент-образования для руководителей высшего звена современным требованиям и бизнес-задачам [10].

Все это приводит к тому, что на российском рынке образовательных услуг для топ-менеджеров работают огромное количество различных провайдеров, тренеров и консультантов, которые больше занимаются откровенным зарабатыванием денег на обучении руководителей, нежели дают им реальные знания. Как следствие, в настоящее время в России сложилось два параллельных менеджмент-сообщества, зачастую противостоящих друг другу: первое – теоретики менеджмента (преподаватели, тренеры, консультанты), ориентированные на западную бизнес-культуру и образцы менеджмента; второе – практики менеджмента (реально действующие руководители), весьма критически и скептически настроенные по отношению к теоретическим конструкциям первых [5].

Таким образом, результаты обучения руководителей высшего звена не всегда соответствуют их ожиданиям. Разумеется, в каждом конкретном случае причины могут быть абсолютно различными, но чаще всего проблемы возникают вследствие недостаточной компетентности и профессионализма тренера, а также неэффективного использования самими менеджерами знаний, умений и навыков, приобретенных в ходе учебного процесса

В первом случае сложности появляются в обучении руководителей высшего звена при следующих обстоятельствах:

нехватка у консультанта эмпирического управленческого опыта. Это приводит к тому, что он не может передать имеющиеся у него знания в полном объеме и научить топ-менеджеров использовать их в реальном бизнесе. В результате его знания оказываются малополезными для практиков-руководителей, а сам он вызывает мало доверия у обучающихся, так как для них важно чувствовать и знать, что тот, у кого они учатся, «свой» и знает не понаслышке то, о чем рассказывает. В противном случае у тренера, скорее всего, возникнут проблемы с позиционированием себя как эксперта;

догматизм и приверженность тренера какой-либо одной методологии работы, которую он активно продвигает на своих курсах, в то время как топы являются достаточно гибкими в принятии управленческих решений и используют, как правило, самые разнообразные методики, поскольку в бизнесе нет однозначно «правильных» инструментов и решений. Это придает процессу обучения некую однобокость и ограниченность, что негативно сказывается на результатах учебы [3];

неумение тренера выстроить конструктивные взаимоотношения с внутренними службами компании (включая учебный центр), руководителей которой ему предстоит обучить. Данное обстоятельство, как правило, приводит к низкому качеству содержания учебных программ, поскольку консультанту не удастся собрать необходимой информации для полноценной работы. В то же время тренер ни в коем случае не должен подвергать сомнению то, что делают внутренние службы компании, и конкурировать с ними, так как внешнему специалисту невозможно до конца понять всю специфику как организации в целом, так и работы ее топ-менеджеров в частности, а также проводимую кадровую и финансовую политику без их помощи;

отсутствие предтренинговой подготовки или передача ее в ведение внутренних служб компании. Следствием этого является незнание потребностей в обучении руководителей высшего звена компании и несоответствие учебных программ их реальным запросам. В результате тренеру приходится в хаотичном порядке перестраиваться во время учебного процесса, заменять заранее подготовленные методические материалы, корректировать содержание учебных программ, что, несомненно, отражается на качестве его работы. Исходя из этого, тренер, несмотря на то, что предтренинговая подготовка отнимает очень много времени и сил, не должен полагаться на «абсолютные» знания потребностей топ-менеджеров внутренних служб и выяснять их самостоятельно [11].

Для того чтобы избежать появления всех этих проблем, необходимо тщательно и вдумчиво подходить к выбору тренера/консультанта для обучения руководителей высшего звена и обратить внимание на следующие моменты: наличие у него большого практического опыта

руководителя и преподавателя; умение отслеживать постоянно совершенствующиеся современные управленческие технологии и отделять действительно эффективные из них от просто «модных»; обладание развитыми коммуникативными навыками, талантом оратора и ведущего, умеющего держать аудиторию и говорить простым и понятным языком; наличие научных публикаций; обладание безупречной деловой репутацией и имиджем; наличие положительных отзывов клиентов; стремление к постоянному самосовершенствованию и профессиональному росту [1].

Что касается неэффективного использования руководителями высшего звена знаний, умений и навыков, приобретенных в ходе учебного процесса, то во многом это зависит от позиции собственников бизнеса, которые зачастую не осознают, что окончание учебы – это не окончание обучения, а, напротив, только начало его основной фазы, так как реальное усвоение приобретенных знаний, навыков и умений происходит уже в процессе повседневной практики. Для этого им необходимо выделять время. Только в этом случае можно ожидать реальных результатов. В противном случае не поможет даже посттренинговое обслуживание. К сожалению, в этом отношении очень часто можно услышать от владельцев компании, что «мы их обучили, они теперь умные, пусть теперь внедряют и работают». Но «на бегу», не прилагая никаких специальных усилий, это невозможно сделать, поскольку зачастую полученные знания, которые необходимо внедрить в ежедневную практику, касаются слишком масштабных и кардинальных вопросов, например внедрения системы управленческого учета, разработки стратегии развития компании и пр. Вряд ли удастся их реализовать «между делом», без отрыва от ежедневных «срочных и важных» дел [7].

Таким образом, можно сказать, что на сегодняшний день национальная система подготовки топ-менеджеров в России, даже несмотря на пристальное внимание к данному вопросу представителей бизнес-структур, пока еще не приняла свой окончательный, заверченный вид и не отвечает всем необходимым требованиям, о чем свидетельствуют многочисленные проблемы, существующие в данном сегменте рынка образовательных услуг. И поскольку все они носят системный характер, необходимо провести серьезные реформы на научной базе, разработать адекватный технологический и методический инструментарий, а также кардинально пересмотреть всю структуру подготовки топ-менеджеров, делая акцент не на исправлении негативных последствий, а на устранении их причин на самом высоком уровне, поскольку от результатов профессионального обучения руководителей высшего звена зависит эффективность не только отдельных предприятий и отраслей, но и всей экономики страны в целом.

Библиографический список

1. Аكوпова Я.В. Профессиональная подготовка топ-менеджеров. URL: <http://sneps.ru/data/documents/DPS2016ot-Gurkina.pdf> (дата обращения: 11.11.2019).
2. Березина Н.Н. Обучение руководителей: задачи, особенности и трудности. URL: http://www.dogma.perm.ru/library_cat.html?itemid=247 (дата обращения: 12.11.2019).
3. Бикеева, Ю.Т. Проблемы обучения менеджеров-лидеров. URL: <http://old.fa.ru/projects/mnsk/5mnsk/5mnsk/A2.pdf> (дата обращения: 11.11.2019).
4. Веселова А.Ю. Особенности разработки образовательных программ для руководителей высшего звена. URL: <https://www.kaus-group.ru/knowledge/300-articles/category/tranings/material/386/> (дата обращения: 12.11.2019).
5. Герасименко О.В. Развитие топ-менеджеров: реалии и возможности. URL: <http://grebennikon.ru/article-z7c2.html> (дата обращения: 12.11.2019).
6. Голышенкова О. Организация обучения топ-менеджеров в России. URL: <http://www.pandia.ru/text/77/207/81346.php> (дата обращения: 11.11.2019).
7. Кирьянова О.О. Обучение управленческого персонала. URL: https://studopedia.ru/17_22508_obuchenie-upravlencheskogo-personala.html (дата обращения: 11.11.2019).
8. Матросов Н.Н. Образование топ-менеджеров – подход XXI века. URL: <https://hr-portal.ru/blog/obrazovanie-top-menedzherov-podhod-xxi-veka> (дата обращения: 13.11.2019).
9. Мхеидзе Л.Р. К вопросу об обучении руководителей высшего звена. URL: <https://pglu.ru/upload/iblock/f43/k-voprosu-ob-obuchenii-rukovoditeley-vysshego-zvena-sovremennykh-organizatsiy.pdf> (дата обращения: 11.11.2019).
10. Пахмутова С.С. Проблемы обучения топ-менеджеров в России. URL: http://www.iteam.ru/publications/corporation/section_99/article_3408/ (дата обращения: 11.11.2019).
11. Пронин В. Сложности подготовки руководителей высшего звена. URL: <http://www.4hr.ru/zhurnal/obrazovanie/376-korporativnoe-obuchenie-9-variantov-potratit-dengi-s-umom.html> (дата обращения: 13.11.2019).

**РЫНОК ТРУДА В ОТРАСЛИ ИЗДАТЕЛЬСКОГО ДЕЛА:
СПРОС И ПРЕДЛОЖЕНИЕ, СПЕЦИФИКА ТРУДА,
ПОДГОТОВКА КАДРОВ**

© Косоурова Н.Р., 2019

Аннотация. Проанализирован сегмент рынка труда, касающийся найма в отрасли издательского дела. Автор рассматривает закономерности функционирования этого сегмента, специфику спроса и предложения, а также анализирует характер труда работника издательства. Особое внимание уделяется подготовке кадров для книгоиздательской отрасли.

Ключевые слова: рынок труда, издательское дело, спрос на труд, предложение труда, творческий труд, интеллектуальный труд.

Сегментирование федерального рынка труда позволяет изучать специфику рыночных отношений, возникающих по поводу купли-продажи рабочей силы в отдельных отраслях народного хозяйства. Издательское дело как отрасль экономики, специализирующаяся на подготовке, создании, тиражировании и массовом распространении информации в различных формах, традиционно предъявляет спрос на наемных работников, прошедших профессиональную подготовку и опытных в перечисленных видах деятельности.

Рассматривая рынок труда в сфере издательского дела, можно говорить о следовании тенденциям общероссийского рынка труда последних пяти лет [6]. Одной из реалий является возросшее потребление рабочей силы частным сектором экономики. Это в полной мере характерно для взаимодействия издательств с рынком труда, так как их абсолютное большинство находится в частной или смешанной собственности.

Также в этом секторе рынка труда наблюдается глубокая территориальная дифференциация занятости, поскольку издательская отрасль имеет высокую степень централизации. Это приводит к формированию миграционных потоков, в целом типичных для общероссийского рынка труда, однако трудовая миграция в города-центры книгоиздания в некоторой степени компенсируется новыми формами занятости и специфической организацией труда.

В ряде публикаций, посвященных анализу смежных секторов рынка труда, выявлены актуальные для отрасли издательского дела закономерности. Так, в качестве немаловажного фактора выступает слабая

стратегия культурной политики страны в условиях рыночных отношений [4 с. 37]. Переход к рыночной экономике тяжело давался учреждениям культуры и государственным издательствам; первые годы рыночных отношений запомнились драматичным сломом и производственной, и кадровой политики (см., например, [2]). Сегодня в своей хозяйственной деятельности издательства опираются на государственную поддержку в области налогообложения, госзаказа, субсидирования отдельных видов деятельности и др. Принятие Стратегии государственной культурной политики на период до 2030 года должно благотворно повлиять на объемы производства издательской продукции, что стимулирует наем сотрудников под действием эффекта масштаба.

В течение двух десятилетий после освобождения от государственной монополии в отрасли действовали механизмы рыночной саморегуляции, конкуренции. С начала 2010-х годов наблюдается тенденция к укреплению частной монополии, в 2019 году значительная доля рынка поделена между издательской группой «Эксмо-АСТ» и издательством «Просвещение» (30 и 42 % отраслевого выпуска продукции соответственно [5]). При этом сторона предложения труда представляется относительно защищенной от проявлений монополии, так как сложившиеся социально-экономические условия не препятствуют трудовой мобильности. Защитой интересов независимых участников рынка (как нанимателей – напрямую, так и наемных работников – косвенно) занимаются профессиональные организации.

Издательская группа «Эксмо-АСТ» нанимает специалистов по всей России. Для реализации кадровой политики на федеральном уровне используется интеграция с одним из крупнейших мировых сайтов по поиску работы и сотрудников HeadHunter [3]. На сайте корпорации одновременно размещено 65 вакансий, для подробного изучения которых пользователь перенаправляется на соответствующую страницу сайта HeadHunter.ru. По размещенной здесь же информации, в издательской группе более 3 000 сотрудников. На своих сайтах размещают описания вакансий и подконтрольные издательства («Манн, Иванов и Фербер» [12]). Нередко ссылки на вакансии размещаются в аккаунтах издательств в соцсетях, где сосредоточена лояльная аудитория, потенциальные соискатели и, что еще важнее, потенциальные кандидаты, трудоустроенные в фирмах-конкурентах [13].

На сайте проекта HeadHunter можно собрать первичные данные о спросе на труд работников рассматриваемой сферы. За период в один месяц размещено около 17 000 вакансий в сферах «искусство, культура» и «СМИ, маркетинг, дизайн, продюсирование». Из них: производство печатной, полиграфической продукции – 3 405 вакансий, издательская деятельность – 2 775 вакансий, производство мультимедиа, контента, редакторская деятельность – 2 010 вакансий, распространение

мультимедиа и печатной продукции – 1 867 вакансий. Подходят для соискателей без опыта 2 027 вакансий, опыт от 1 года до 3 лет требуется в 3 617 вакансиях, от 3 до 6 лет – в 1 247 вакансиях, и 136 вакансий предполагают опыт более 6 лет. Преимущественный тип занятости – полная (6 612 вакансий), 330 вакансий предполагают частичную занятость, а также соискателям предлагается проектная работа (44 вакансии) и стажировка (41 место). В первую очередь трудоустройство предполагает полный рабочий день (5 496 вакансий), размещены 834 вакансии со сменным графиком, 412 вакансий с гибким графиком, а также 260 вакансий для работы удаленно и 25 рабочих мест с вахтовым методом работы. Алгоритмы работы сайта несовершенны и предполагают выдачу в этих разделах явно посторонних вакансий (обвальщик, инженер-геодезист). Тем не менее перспективным представляется долгосрочный анализ данных, который позволит сделать выводы о репрезентации отрасли на сайтах по подбору персонала.

Сторона предложения традиционно представлена еще активнее. В соответствующей профессиональной области размещено 21 382 резюме у 19 917 соискателей, из них свою специализацию указали как «пресса» в 2 028 случаях, «литературная, редакторская деятельность» в 1 984 случаях и «издательская деятельность» в 1 810 случаях.

На примере одного интернет-ресурса видим сопоставимые количественные характеристики спроса и предложения, при этом качественный состав соискателей и вакансий требует детального рассмотрения и анализа.

На микроуровне специфика рыночных процессов отрасли влияет на кадровую политику издательств. Исследователи описывают двухуровневую модель взаимодействия с рынком труда – на высшем (дирекция) и нижнем (заведующие редакциями) уровнях. Отмечается, что в ряде издательств менеджмент нередко прибегает к хедхантингу, в частности «перекупке» целых редакторских коллективов и малых издательств [8].

В сфере издательского дела задействован интеллектуальный и творческий труд. Интеллектуальный понимается как труд, обладающий творческим характером, с высокими затратами умственной энергии. Он связан с переработкой информации и созданием нового знания, с социально высокоэффективным и высокотехнологичным производством [1]. Творческий труд сопутствует интеллектуальному и предполагает минимальную регламентированность рабочих операций, новаторский характер.

Несмотря на то, что для традиционных видов производства, к которым относится и книгопечатание, характерно разделение труда на умственный и физический, а также не оспаривая присутствие физического труда в рассматриваемой сфере, необходимо отметить, что в эпоху

диджитализации производства и перехода к цифровым формам издательского дела все больший процент работников занимается умственным и именно новационным, нерегламентированным трудом. Профессии в издательском деле, непригодные для регламентирования труда, это и условно «старые», например дизайнер книжной продукции, и условно «новые» – smm-менеджер, книжный продюсер и др. Труд таких профессионалов, как литературный редактор или переводчик, долгое время находился в рамках неизменных технологий – десятилетия, а в некоторых аспектах едва ли не столетия. Сейчас же технологии стремительно развиваются, а кроме того, этот труд нельзя назвать качественно однообразным или количественно равномерным. Найдутся и исключения, если учесть, к примеру, функционал корректора. Однако механизмы саморегуляции на рынке труда уже сейчас привели к появлению программного обеспечения с функциями проверки правописания, отслеживания повторов в тексте и т.д. В таких условиях начинает работать эффект замещения, и технологическая безработица не страшна именно интеллектуалам-новаторам широкого профиля. Снова обращаясь к аккаунтам издательской группы «Эксмо-АСТ» на сайтах для профессионалов, можем проиллюстрировать сказанное перечислением некоторых актуальных для компании навыков [10]. Среди них творческие компетенции («рисование от руки», «генерация идей») и владение специальным ПО (Adobe Illustrator, 1С-Битрикс).

Использование потенциала работников интеллектуального труда – выпускников высших учебных заведений, приверженцев концепции непрерывного образования, профессионалов с разносторонним опытом – делает российские издательства участниками перехода к инновационному развитию страны и новому качеству человеческого капитала.

Труд работника издательского дела является интеллектуальным с точки зрения экономики как в узко-прагматическом смысле, так и в широко-системологическом. Главным продуктом его становится информация в виде наукоемкой и оригинальной книжной и газетно-журнальной продукции, распространяемой офлайн и онлайн. Отсюда неоспоримая значимость образования для специалистов издательского дела.

Подготовка кадров для отрасли издательского дела ведется на разных уровнях. В 2019 году вузы России принимали абитуриентов, нацеленных на работу в издательско-полиграфических комплексах, в основном по таким направлениям бакалавриата, как 29.03.03 Технология полиграфического и упаковочного производства, 42.03.03 Издательское дело. Последнее является относительно новым и открывалось в российских университетах в ответ на потребности формирующегося рынка труда издательской отрасли в виде программ специалитета. Так, в Тверском государственном университете с 2003 года велась подготовка по специальности «Издательское дело и редактирование»; сейчас

выпускаются бакалавры по вышеназванному направлению и предлагается магистерская программа «Редакционная подготовка изданий» (с 2011 года, руководитель – проф. С.Ю. Николаева) [7]. Аналогичные направления и программы есть в Московском политехническом университете, Санкт-Петербургском государственном университете промышленных технологий и дизайна, Санкт-Петербургском политехническом университете Петра Великого, Уральском федеральном университете им. Б.Н. Ельцина, Новосибирском филиале Санкт-Петербургского университета технологий управления и экономики (без магистратуры), Нижегородском государственном университете им. Н.И. Лобачевского (без магистратуры) и других образовательных учреждениях высшего образования – всего их 24 (по данным портала «Мое образование») [9].

Первой ступенью может стать получение среднеспециального образования. Направление подготовки специалистов среднего звена 5.42.02.02 Издательское дело есть в 14 ссузах [11].

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации в 2019 году планирует представить для общественного обсуждения новую формулу распределения бюджетных мест в вузах, основанную на демографическом прогнозе и анализе данных рыночных тенденций. Мерой поддержки инновационных сфер деятельности, среди которых свое место занимает издательское дело, может стать увеличение количества бюджетных мест и распределение их с акцентом на регионы. Также отрасли необходима государственная поддержка в виде стимулирования спроса на книжно-журнальную продукцию и другие товары, производным от спроса на которые является спрос на труд работников издательской сферы. Издательства, книготорговые и полиграфические предприятия нанимают работников с сегмента рынка высококвалифицированного и интеллектуального труда, при этом они делают свой вклад в его формирование.

Библиографический список

1. Бардина И.В., Землянухина С.Г. Рынок интеллектуального труда в инновационной экономике России // Вестник СГТУ. 2010. № 1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rynok-intellektualnogo-truda-v-innovatsionnoy-ekonomike-rossii> (дата обращения: 29.10.2019).

2. Булычев К. Юбилейная анкета. Детгиз, его судьба и его редакторы // Книжное обозрение. 1993.

3. Вакансии Эксмо. URL: <https://eksmo.ru/job/vacancy> (дата обращения: 29.10.2019).

4. Горлова И.И. Рынок труда и отрасль культуры: современное состояние, проблемы и перспективы // Культурная жизнь Юга России. 2011. С. 36–38.

5. Истомина М. «Эксмо-АСТ» продала компанию, контролирующую 30 % рынка учебной литературы. URL: <https://www.vedomosti.ru/technology/articles/2019/10/18/814101-eksmo-ast> (дата обращения: 29.10.2019).

6. Какушкина М.А., Бочарова Н.В. Российский рынок труда: реалии современности // Ученые записки Тамбовского отделения РoСМУ. 2015. № 4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rossiyskiy-rynok-truda-realii-sovremennosti> (дата обращения: 29.10.2019).

7. Кафедра филологических основ издательского дела и литературного творчества. О кафедре. URL: <http://foidid.tversu.ru/index1.htm> (дата обращения: 29.10.2019).

8. Матрьюхин Г.И., Сенченко Н.И. Вопросы кадровой политики в издательском деле в современных условиях // Вестник МГУП. 2015. № 4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/voprosy-kadrovoy-politiki-v-izdatelskom-dele-v-sovremennyh-usloviyah> (дата обращения: 30.10.2019).

9. Мое образование. URL: https://moeobrazovanie.ru/search?section=vuz&result®ion_id=777&kod_okso=42.03.03 (дата обращения: 30.10.2019).

10. Мой круг. Работа в IT-индустрии. Компания «Эксмо». URL: <https://moikrug.ru/companies/eksмо> (дата обращения: 30.10.2019).

11. Поступи онлайн. URL: <https://postupi.online/specialnost-spo/42.02.02/ssuzu> (дата обращения: 30.10.2019).

12. Сайт издательства «Манн, Иванов, Фербер». Работа у нас. URL: <https://www.mann-ivanov-ferber.ru/about/job> (дата обращения: 29.10.2019).

13. Социальные сети и хедхантинг. Соцсети как инструмент подбора персонала. URL: https://moscowjob.net/socialnye_seti_i_headhunting.php (дата обращения: 29.10.2019).

УДК 37:352(470.331)
ББК 74:66.3(2Рос)12

Майкова Э.Ю., д.ф.н., доцент,
зав. кафедрой социологии и социальных технологий,
проректор по учебной работе ТвГТУ
Симонова Е.В., к.с.н., доцент кафедры
социологии и социальных технологий ТвГТУ

УРОВЕНЬ ОБРАЗОВАНИЯ КАК ФАКТОР УЧАСТИЯ ГРАЖДАН В ПРАКТИКАХ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ (НА ПРИМЕРЕ ТВЕРСКОГО РЕГИОНА)

© Майкова Э.Ю., Симонова Е.В., 2019

Аннотация. Статья посвящена анализу влияния такого фактора, как уровень образования, на участие граждан в местном самоуправлении. Показано место данного фактора в системе факторов, влияющих на функционирование и развитие института местного самоуправления. Рассмотрено влияние образовательного уровня личности на интенсивность, характер и содержание ее участия в деятельности местного самоуправления. Выявлено, что граждане с высоким образовательным уровнем ориентированы на более активное участие в местном самоуправлении и могут являться социальной базой развития данного социально-политического института. Приведены данные социологического исследования, проведенного в Тверском регионе в 2018 г.

Ключевые слова: местное самоуправление, гражданское участие, факторы участия, влияние уровня образования на гражданскую активность.

Система местного самоуправления (МСУ) формировалась в постсоветский период развития российского общества как наиболее близкая к населению ступень публичной власти и ориентировалась в своем функционировании на активное участие граждан в решении проблем местного значения на уровне муниципалитетов. От социальной активности граждан, от их готовности к добровольному объединению для решения своих проблем зависит успешное развитие как российского местного самоуправления, так и российского демократического государства. Именно на местном уровне в системе МСУ формируются навыки демократического участия населения в решении проблем не только местного, но и государственного значения. Кроме того, в процессе участия граждан в решении вопросов местного значения происходит артикуляция интересов и потребностей различных групп населения и становится возможным их учет в ходе принятия управленческих решений на уровне муниципалитета, региона и государства в целом.

Тем не менее современными исследователями констатируется низкий уровень социально-политической активности и участия населения в решении вопросов местного значения. По их мнению, муниципальный социум в настоящее время в недостаточной степени осознает свою роль как субъекта МСУ, в сознании большинства российских граждан продолжают преобладать сформировавшиеся десятилетиями стереотипы о вопросах организации властных структур, блокирующих социальную активность. Граждане слабо представляют себе суть местного самоуправления, свою роль и ответственность в качестве субъектов самоуправления, не преодолено отчуждение населения и отдельного индивидуума от публичной власти, не возникло достаточных предпосылок для социальной включенности граждан в решение проблем местных сообществ [1; 2; 3; 4; 6; 7]. В процессе поиска эффективных моделей МСУ и действенных инструментов вовлечения населения важное значение приобретает анализ факторов, оказывающих существенное влияние на социально-политическую активность граждан.

В научной литературе отмечается, что уровень и особенности активности населения в отношении решения вопросов местного значения обусловлены целым комплексом разнообразных факторов: экономических, политических, культурных, демографических, психологических и организационных [2, с. 99]. Несомненно, что экономическое развитие территории, уровень жизни населения оказывают заметное влияние на развитие общественной активности. Так, на экономически развитых территориях, как правило, разнообразнее виды и формы социальной активности, больше сфер применения активности. Однако расширение участия граждан в практиках МСУ становится невозможным без достаточной информированности населения о возможных формах его участия в МСУ, без наличия групп активистов в муниципалитетах (характеризующихся, как правило, большей степенью информированности о местных проблемах и возможных путях их решения), без готовности муниципальной власти к взаимодействию с населением и поддержке общественной активности.

Очевидно, что наличие на территории муниципалитетов структур, обеспечивающих организацию и обучение общественности, осуществление между различными ее представителями информационного обмена, создание «переговорных площадок» для взаимодействия общественности и власти, развитие постоянно действующих механизмов финансовой, имущественной и организационной поддержки общественности, осуществляемой муниципальными органами власти, однозначно повышают общественную активность на территории. Росту социально-политической активности населения способствуют и такие факторы, как наличие в муниципальном образовании лидеров и организаторов (как правило, с более высоким уровнем образования),

осуществляющих на общественных началах или на профессиональной основе организацию населения, а также высокая степень информированности граждан о проблемах муниципального образования, путях их решения, возможных формах участия людей в решении вопросов местного самоуправления [2, с. 100]. Данные выводы подтверждаются и результатами наших исследований, как проводившихся в предыдущие годы [5, с. 83–84], так и осуществляющихся в настоящее время.

Анализ влияния на социально-политическую активность граждан такого фактора, как уровень их образования, осуществлялся нами в ходе проведения социологического исследования, направленного на изучение представлений жителей Тверской области о МСУ и выявление самоуправленческого потенциала населения (2018 г.). В качестве объекта исследования выступали жители муниципалитетов различного типа Тверского региона в возрасте от 18 лет. Метод сбора эмпирических данных – формализованное интервьюирование. Объем выборочной совокупности составил 1 083 чел. (статистическая погрешность – 4 %). Репрезентативная выборка формировалась по квотам (пол, возраст, тип поселения). Сбор эмпирических данных осуществлялся в течение июля–сентября. Результаты исследования обрабатывались путем создания электронной базы данных и использования основных описательных статистик в пакете SPSS 16.0.

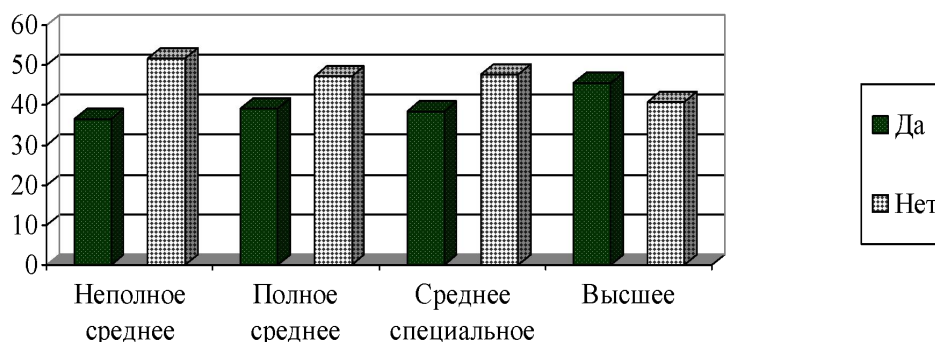
Ряд вопросов проведенного авторами статьи исследования был направлен на выявление уровня и форм участия жителей Тверского региона в реальных социальных практиках МСУ, а также уровня их потенциальной социальной активности. Так, одной из форм непосредственного осуществления населением местного самоуправления является его участие в выборах. Однако для граждан в целом характерен абсентеизм. Жители региона демонстрируют довольно низкий уровень электоральной активности на выборах муниципального уровня (в выборах в органы МСУ принимали участие 24,2 % от общего числа респондентов) по сравнению с выборами в органы государственной власти федерального уровня (75,9 % опрошенных граждан принимали участие в выборах Президента РФ). При этом данные проведенного исследования показывают, что наиболее пассивным электоратом являются лица, не имеющие профессионального образования.

Низкая активность характерна для граждан и в реализации своего пассивного избирательного права. Так, подавляющая часть опрошенных жителей муниципальных образований Тверской области демонстрирует нежелание быть избранными в органы МСУ в качестве депутатов (74 % от общего числа респондентов). Однако корреляционный анализ ответов на данный вопрос показывает наличие более высокого уровня готовности избираться в органы МСУ у людей с высшим образованием по сравнению с другими категориями граждан. Характер и содержание их мотивации

также различаются. Желание приносить пользу обществу и государству декларируется в качестве мотива избрания в органы МСУ всеми группами опрошенных граждан. Но если для лиц с низким образовательным уровнем часто характерны такие мотивы, как желание сделать карьеру и занять престижное место в обществе, то у респондентов с высшим образованием стремление реализовать свои профессиональные качества и способности встречается гораздо чаще, чем у других категорий респондентов. Причины отказа от реализации пассивного избирательного права также различаются у граждан, имеющих разный уровень образования. Так, респонденты с низким образовательным уровнем отмечают, прежде всего, такие барьеры, как отсутствие достаточных способностей, знаний и квалификации для осуществления данной деятельности, а также отсутствие интереса к подобному рода занятию. В отличие от них лица с высшим образованием мотивируют свой отказ от реализации пассивного избирательного права тем, что подобная работа может занять много времени и она не имеет смысла в условиях, когда невозможно что-то кардинально изменить.

Помимо участия в местных выборах, жители Тверской области реализуют в основном следующие формы участия в МСУ: в сходах, собраниях граждан (31,5 % от общего числа респондентов), обращение в органы местного самоуправления (с жалобами, ходатайствами и т.д.) (13,7 %), в деятельности домовых и уличных комитетов, в территориальном общественном самоуправлении (13,3 %). При этом выявляется следующая закономерность: чем выше уровень образования респондентов, тем чаще они принимают участие в работе домовых и уличных комитетов, в территориальном общественном самоуправлении, а также в деятельности по Программе поддержки местных инициатив.

Граждане, имеющие высшее образование, характеризуются также и более высоким уровнем готовности принимать участие в жизни своего населенного пункта, в решении общих для жителей проблем по сравнению с другими категориями респондентов (рисунок).



Готовность принимать участие в МСУ в зависимости от уровня образования респондентов

Спектр проблем, в решении которых граждане выражают готовность принять участие, расширяется в зависимости от образовательного уровня респондентов. Так, для лиц с неполным средним образованием характерно стремление принимать участие в деятельности по благоустройству территории города, района, а также в решении проблем социальной сферы. Граждане, имеющие высшее образование, ориентированы, помимо участия в деятельности по благоустройству и решению социальных проблем, принимать участие в самых различных видах деятельности: агитационная и просветительская деятельность, организация праздников, мероприятий, культурных программ, досуга молодежи, градостроительная деятельность, ремонт дорог, жилых домов, уличного освещения, развитие спорта и любая другая общественно-полезная активность, направленная на решение общих для граждан проблем, а также на поддержание инициатив администрации муниципального образования.

Что касается конкретного индивидуального вклада, который готовы внести граждане в деятельность местного самоуправления, то и здесь мы фиксируем различия в зависимости от образовательного уровня респондентов. Так, граждане с низким уровнем образования в большей степени готовы затрачивать свое личное время, вкладывать личные финансовые средства и использовать творческие способности для решения общих дел, для «общего блага». Люди, имеющие высшее образование, готовы использовать свои организаторские способности, а также применять знания, умения и навыки чаще, чем другие категории граждан.

Основными мотивами более активного участия населения в общественной жизни своего населенного пункта, по мнению респондентов, являются: возможность улучшить качество жизни населения (53,3 % от общего числа опрошенных граждан), гарантии того, что эта деятельность принесет результаты (41,2 %), возможность заработать (25,4 %), стремление помочь людям (25,2 %), возможность решать проблемы, лично волнующие респондентов (23,5 %), возможность публично выразить протест властям и свое недовольство обстановкой в населенном пункте (21,4 %) и др.

Исследование показывает, что более половины граждан руководствуется мотивами улучшения качества жизни населения, стремления помочь людям и ориентацией на результат. Часть граждан рассматривают эту деятельность как инструмент решения собственных проблем. Менее значимыми для жителей Тверского региона являются такие мотивы гражданского участия, как осознание полезности и одобряемости данной деятельности, возможность повлиять на политику местных властей, осознание того, что участие в общественной жизни – важный элемент демократии, желание осуществить идею или проект, которые требуют коллективной поддержки. Исследование показывает, что в настоящее время силовые методы и методы группового давления не являются действенными в вопросах участия граждан в общественной

жизни (давление, указание со стороны руководства – 4,2 %, угроза общественного порицания со стороны коллег по работе, соседей – 2,6 %). Тем не менее граждане с низким образовательным уровнем в большей степени подвержены влиянию как со стороны представителей референтных групп, так и со стороны руководства. Кроме того, фиксируются различия моделей протестной активности у респондентов с разным уровнем образования: в то время как лица, имеющие среднее специальное и высшее образование, ориентированы на отстаивание своих прав в рамках формально действующей нормативно-правовой системы, граждане с низким образовательным уровнем склонны участвовать в массовых формах выражения протеста.

В качестве основных причин низкого уровня гражданской активности населения респондентами были названы: отсутствие интереса к общественной жизни (35,8 % от общего числа опрошенных граждан), представление о том, что решением проблем населения должна заниматься муниципальная власть (27,0 %), отсутствие желания брать на себя ответственность за решение проблем (29,0 %). Однако около половины респондентов связывает низкий уровень активности граждан в деятельности МСУ не с особенностями внутренних личностных представлений и установок, а с негативным воздействием внешних факторов, таких как невозможность повлиять на что-либо и отсутствие реальных результатов деятельности (46,2 %), дефицит информации о возможностях участия граждан в МСУ (20,5 %), незаинтересованность органов МСУ в активности граждан (25,1 %). При этом люди с низким образовательным уровнем чаще отмечают такие причины отказа от участия в МСУ, как отсутствие желания брать на себя ответственность за решение проблем и дефицит информации о возможных формах участия граждан в МСУ. Лица же, имеющие высшее образование, чаще по сравнению с другими категориями граждан указывают на такие причины низкой социальной активности, как незаинтересованность в общественной деятельности, невозможность повлиять на что-либо и отсутствие реальных результатов деятельности, безразличие органов МСУ в отношении активности граждан.

Таким образом, результаты проведенного авторами статьи исследования свидетельствуют о том, что уровень образования является существенным фактором, оказывающим влияние на интенсивность, характер и содержание участия граждан в деятельности МСУ. Граждане, имеющие более высокий образовательный уровень, как правило, ориентированы на активное участие в решении различных вопросов местного значения в большей степени, чем другие категории населения муниципальных образований. Именно из среды высокообразованных людей может формироваться группа лидеров, способных вовлечь

население в деятельность МСУ и наладить конструктивный диалог с представителями власти.

Статья подготовлена при финансовой поддержке Российского фонда фундаментальных исследований в рамках научно-исследовательского проекта № 18-011-01240 А.

Библиографический список

1. Алиев Т. Местное самоуправление как демократический институт власти // Власть. 2008. № 8. С. 27–29.

2. Условия повышения социальной активности граждан в решении местных проблем: аналитический отчет Всероссийского Совета местного самоуправления / В.В. Воробьев [и др.]. М., 2008. 103 с. URL: <http://www.vsmsinfo.ru/proekty-i-programmy/interesnye-proekty/2722> (дата обращения: 15.11.2019).

3. Гоголева Е.Н. Местное самоуправление как фактор развития гражданского общества в России: автореф. дис. ... канд. социол. наук: 22.00.04. Тула: ТулГУ, 2005. URL: <http://cheloveknauka.com/mestnoe-samoupravlenie-kak-faktor-razvitiya-grazhdanskogo-obschestva-v-rossii> (дата обращения: 22.05.2012).

4. Зайцева И.А., Толочко А.В. Включение граждан в процессы местного самоуправления как способ повышения эффективности управления муниципальным образованием в условиях малого города // Вестник ВГУ. Серия: История. Политология. Социология. 2016. № 2. С. 52–58.

5. Майкова Э.Ю., Симонова Е.В. Самоуправленческий потенциал населения российских регионов (на примере Тверской области) // Социологические исследования. 2015. № 7. С. 80–88.

6. Попова В.В. Муниципальный социум как субъект местного самоуправления: автореф. дис. ... канд. социол. наук: 22.00.08. М.: ОП АТиСО, 2008. 34 с.

7. Хабибрахманова Э.Х. Региональные практики вовлечения граждан в местное самоуправление // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2016. № 5 (133). С. 61–68.

УДК 101:378.1-054.6
ББК 87:74.58

Мартюшов В.Ф., к.ф.н., доцент кафедры
психологии и философии ТвГТУ
Михайлова Е.Е., д.ф.н., профессор кафедры
психологии и философии ТвГТУ

ИЗУЧАЯ «ДРУГОГО», ОБОГАЩАЕМ СЕБЯ: К ВОПРОСУ О ПРЕПОДАВАНИИ ФИЛОСОФИИ ИНОСТРАННЫМ СТУДЕНТАМ

© Мартюшов В.Ф., Михайлова Е.Е., 2019

Аннотация. Поднимается вопрос о том, какие трудности испытывает сегодня преподаватель философии, какие задачи он должен ставить перед собой в противоречивых условиях высшего образования. Для наглядности обсуждения выбран вопрос об обучении философии иностранных студентов. Преподаватели философии и иностранные студенты рассматриваются как посредники между разными культурными парадигмами. Преподаватель выступает носителем идей западноевропейской философии, а студенты, как правило, – хранителями восточной ментальности. Выдвигается суждение о том, что, изучая «другого», участники культурного диалога обогащают себя.

Ключевые слова: культура, диалог культур, философия, преподаватель, иностранный студент.

Гуманистические тенденции современных модернизирующихся обществ проявляются в тесном взаимодействии разных культурных парадигм. Процесс обучения иностранных студентов, или, как это принято сегодня говорить, образовательная миграция [5], является одним из частных случаев проявления диалога Запада и Востока. Вузовский преподаватель философии уже по определению становится участником такого диалога, поскольку в его аудитории обучаются иностранные студенты.

Вопрос специфики обучения философии волнует и преподавателей, и теоретиков. В круг исследований входит специфика обучения иностранных студентов из стран СНГ, Индии, Китая, стран Ближнего и Среднего Востока [2; 3; 4; 7]. В данной статье поднимается вопрос о сложностях преподавания философии иностранным студентам с восточной ментальностью. Преподавание рассматривается как особая форма культурного диалога, в которой участники, изучая «другого», обогащают себя. Понятие «другой» в данном случае берется как критерий собственного бытия. Российский философ П.С. Гуревич рассуждает, что

человек никогда не найдет всей полноты своего бытия только в самом себе. Все гораздо глубже: бытие хрупко, оно зависит от душевной и умственной отзывчивости. «Услышать голос! Далекий, возможно неслышимый. Но такой нужный лично мне, как весть иного, равноправного сознания, как точка зрения на мир, на самого себя, на бытие другого человека» [1, с. 122–124].

Философия в российских университетах, загнанная в учебные рамки одного семестра, даже на русском языке вызывает огромные трудности у студентов, так как перенасыщена содержанием и массой сложных терминов [6]. На этом фоне нетрудно понять, как сложно студенту с восточной ментальностью усваивать принципы рациональной новоевропейской философии. Возникающий у студента когнитивный диссонанс усиливается еще и двумя социальными факторами: знанием русского языка на стадии «learning» и низкой книжной культурой студента.

Проведенное социологами исследование показало, что большинство студентов факультета международного академического сотрудничества (ФМАС) ТвГТУ, по их собственному признанию, не читают книг на русском языке (в том числе и билингвы), стараются искать в сети учебную литературу на привычном для них языке (как правило, на английском). Такой выбор, по мнению студентов, обусловлен двумя обстоятельствами: недостаточным знанием русского языка для беспрепятственного чтения книг русских писателей и нежеланием тратить много времени на вынужденный перевод [5, с. 54].

Как быть преподавателю философии в таких обстоятельствах? Одним из реальных ответов видится стратегия налаживания повседневного диалога, в котором бы гармонично сочетались традиции западного мышления и восточной духовности. Для начала полезно простое общение, которое поможет узнаванию друг друга. Важный шаг – поговорить с каждым иностранным студентом, тем более, что их в группе не так уж и много. Спросить, из какой страны он приехал, на каком языке обучался в школе, какой язык является родным в его семье, на каком языке принято разговаривать в студенческом общежитии. Далее полезно предложить написать философское эссе и выступить с ним перед студентами своей группы. Темы могут быть разными, на выбор самого студента: «Какие трудности и радости доставляет мне изучение русского языка», «Какие традиции я привез с собой в Россию и какие узнал здесь», «Почему я получаю знания в России / в Твери?» и другие простые, но жизненно важные вопросы. Поскольку это философское эссе, студент должен соблюдать ряд правил: выделить ключевое понятие (например, в первой теме – это «язык», во второй – «знание», в третьей – «традиция» и т.д.); дать определение, очертив свою позицию, если трактовок много; обосновать свои суждения теоретическими или иллюстративными (практическими) аргументами. Такие, казалось бы, простые формы

знакомства «работают» безотказно, помогают создать атмосферу доверительности.

Когда вопрос тональности общения преподавателя с иностранным студентом решен, то можно приступать к более сложной задаче – корреляции западноевропейских доктрин с восточными понятиями о природе человеческой индивидуальности. В практике преподавания философии постоянной демонстрацией такой попытки перемещения метафизической несовместимости через культурные границы является понятие ума или души (mind и soul). Когда мы начинаем объяснять, что, по Платону, душа вечна и неизменна, как вечность, ей подвластная, что душа – это сверхэмпирическое существо, обитающее в интеллигибельном пространстве, то в восточном мирозерцании студента сразу возникает образ Бога. На этом примере, равно как и на многочисленных других («логос», «судьба», «выбор», все понятия Хайдеггера и т.д.), видно, как важна семантическая чувствительность понятий, готовность всех участников диалога (и преподавателя, и студента) к изучению языков и традиций различных культур, взаимному обогащению.

Библиографический список

1. Гуревич П.С. Проблема целостности человека. Глава 2. Расколотость человеческого бытия. М.: Ин-т философии РАН, 2004. С. 104–124.
2. Зименкова Н.Н. Социокультурная адаптация иностранных студентов в России: междисциплинарный подход // Новое в психолого-педагогических исследованиях. 2010. № 2 (18). С. 20–25.
3. Колесникова А.С. Возможна ли интеркультурная философия? // Вестник Русской христианской гуманитарной академии. 2009. Т. 10. Вып. 3. С. 59–70.
4. Курбатова Л.В. Первый экзистенциальный опыт работы с иностранными студентами. Обзор выступлений // Формирование гуманитарной среды в вузе. Инновационные образовательные технологии. Компетентностный подход. Пермь: Пермский национальный исследовательский политехнический университет, 2018. Т. 1. С. 423–428.
5. Мартюшов В.Ф., Верпатова О.Ю. Культура читателя как фактор адаптации иностранных студентов // Вестник Тверского государственного технического университета. Серия: Науки об обществе и гуманитарные науки. 2017. № 2. С. 52–56.
6. Михайлова Е.Е. Три образа Сократа: к вопросу о преподавании философии // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Философия. 2018. № 2. С. 7–12.
7. Моторина Л.Е. Проблемы методологии, содержания и методики преподавания дисциплины «Философия» на английском языке в вузах России // Философское образование. 2017. № 2 (36). С. 63–67.

УДК 631.61
ББК 40.723

Масленников Д.Г., к.т.н., доцент кафедры
строительных и дорожных машин и оборудования ТвГТУ
Павлов Ю.Н., к.т.н., доцент кафедры
строительных и дорожных машин и оборудования ТвГТУ
Кочканян С.М., к.т.н., доцент кафедры
строительных и дорожных машин и оборудования ТвГТУ
Кондратьев А.В., д.т.н., профессор кафедры
строительных и дорожных машин и оборудования ТвГТУ

ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ОБОРУДОВАНИЕ ДЛЯ СРЕЗКИ ДРЕВЕСНОЙ РАСТИТЕЛЬНОСТИ В ПОЛОСЕ ОТВОДА АВТОМОБИЛЬНЫХ ДОРОГ

© Масленников Д.Г., Павлов Ю.Н.,
Кочканян С.М., Кондратьев А.В., 2019

Аннотация. Приведены результаты лабораторных испытаний рабочего органа косилочного типа по срезке стволов мелких деревьев. На основе предварительных исследований был спроектирован и изготовлен рабочий орган кустореза к трактору ДТ-75Б. Для экспериментального оборудования определены основные параметры, обеспечивающие устойчивую работу машины. С учетом выявленных недостатков разработаны рекомендации по совершенствованию конструкции кустореза.

Ключевые слова: рабочий орган кустореза, подвижная и неподвижная гребенки, зубья, сила резания, диаметр стволов.

Непрерывное расширение сети автомобильных дорог является необходимым условием развития всех отраслей народного хозяйства Российской Федерации. Постоянный рост строительства дорог неизбежно сопровождается необходимостью совершенствования процессов по их содержанию для обеспечения долговечности и безопасности эксплуатации. В связи с этим все более серьезного внимания требует решение проблемы периодической очистки полосы отвода автомобильных дорог от древесной растительности. Данные работы до сих пор достаточно часто выполняются вручную, что объясняется как отсутствием достаточного количества необходимой техники, так и низкой надежностью кусторезного оборудования.

В России и за рубежом довольно большое разнообразие типов кусторезов, которые можно разделить на оборудование с пассивными и активными рабочими органами.

Кусторезы пассивного действия Д-514А, ДП-24 и другие агрегатируются с гусеничными тракторами класса 6 и 10 тс [1, 2]. Срезку кустарника производят преимущественно в зимний период при промерзании почвы на глубину не менее 15 см и толщине снежного покрова до 50 см. Вследствие этого машины данного типа имеют ограниченное применение (в основном зимой). При их использовании в летний период значительное количество кустарников и деревьев вырывается из земли с корнем, что зачастую приводит к повреждению кабелей и других коммуникаций, проложенных в полосе отвода.

Рабочие органы активного типа подразделяются на ротационные и с возвратно-поступательным движением режущих элементов.

Ротационный рабочий орган представляет собой дисковую пилу (фрезу) с режущими зубьями [3, 4]. Эффективность применения таких кусторезов крайне низка из-за частых поломок зубьев рабочего органа вследствие наличия на полосе отвода металлических предметов (тросы, проволока, арматура и т.д.) и других недробимых включений.

Другой разновидностью ротационного рабочего органа являются кусторезы с бичевым режущим элементом, выполненным в виде цепей, ножей или молотков [5, 6]. Под действием центробежной силы рабочие элементы занимают радиальное положение и, обладая достаточной кинетической энергией, рубят, ломают или дробят древесную растительность. Окружная скорость режущих элементов может достигать до 270 м/с, что далеко не безопасно на действующей трассе даже при наличии защитного кожуха. Несмотря на перечисленные недостатки, ротационные кусторезы широко применяют для устранения растительности с полосы отвода автомобильных дорог.

Оборудование с возвратно-поступательным движением режущих элементов используется в основном для срезки травяной растительности на полосе отвода [7]. При этом скорость движения рабочих элементов данного оборудования существенно ниже по сравнению с ротационным, следовательно, энергоемкость процесса будет меньше, а надежность эксплуатации кустореза будет выше.

Исходя из проведенного анализа, мы пришли к заключению, что для срезки древесной растительности можно использовать рабочий орган с возвратно-поступательным движением режущих элементов. В связи с этим была поставлена задача разработки экспериментального оборудования для срезки древесной растительности в полосе отвода автомобильных дорог.

Чтобы обосновать экспериментальное оборудование кустореза, изготовили лабораторный образец режущей части рабочего органа, включающий два ряда зубьев, расположенных один над другим. При этом нижняя гребенка зубьев была неподвижной, а верхняя приводилась в движение посредством гидроцилиндра. Параметры лабораторного стенда были следующими: длина зубьев – 170 мм; ширина зубьев – 90 мм у корня

гребенки и 80 мм в конце; толщина зубьев – 30 мм; угол наклона профиля зуба в плане – 10° ; угол заточки режущей кромки – 60° ; скорость возвратно-поступательного движения зубьев – 0,24 м/с; давление масла в гидросистеме – 10...16 МПа.

По результатам лабораторных исследований было установлено, что рабочий орган срезал древесину с максимальным диаметром до 60 мм включительно при максимальном усилии резания до 12...15 кН.

Основываясь на данных лабораторных исследований, спроектировали рабочий орган кустореза применительно к базовой машине ДТ-75Б. Техническая характеристика экспериментального образца машины для срезки кустов и мелких деревьев описывалась следующими параметрами: ширина захвата – 1 440 мм; наибольший диаметр стволов срезаемых деревьев – 60 мм; скорость движения кустореза – до 700 м/ч; скорость возвратно-поступательного движения зубьев – 0,24 м/с; шаг расстановки зубьев на гребенке – 160 мм; расстояние между зубьями – 80 мм; ширина зубьев у основания – 90 мм; ширина зубьев на конце – 80 мм; длина зубьев – 215 мм; толщина зубьев – 30 мм; угол заточки режущей кромки зуба – 60° ; усилие резания – до 70 кН; вес рабочего органа – 4 000 Н; давление масла в гидросистеме – 10 МПа; производительность – 1 000 м²/ч.

Общая схема машины для срезки кустарника, представленной на испытании, показана на рисунке. Рабочий орган был закреплен горизонтально на штатном толкающем бруске трактора спереди.

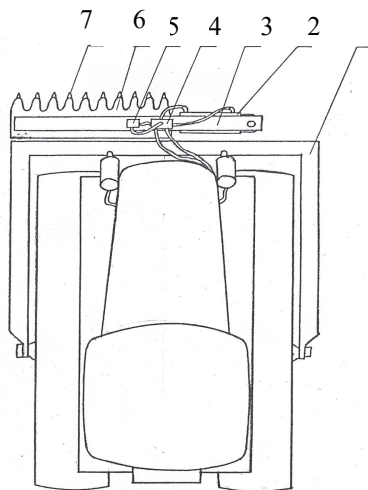


Схема машины для срезки кустарника и мелкоколесья: 1 – толкающий брус трактора; 2 – гидроцилиндр привода рабочего органа; 3 – рама гидроцилиндра; 4 – золотник гидравлический; 5 – кран привода золотника; 6 – подвижная гребенка; 7 – направляющая гребенка (неподвижная)

Данный вариант навески экспериментального рабочего органа кустореза рассчитан на очистку от древесной растительности больших горизонтальных площадей отвода автодорог. Испытания проводились на соответствующем участке автодороги Тверь – Ржев. Характеристика

растительности: максимальный диаметр ствола – 70 мм; видовой состав – береза – 30 %, ольха – 30 %, ива – 30 %, осина – 10 %; плотность древостоя – 15...20 ст/м². Характеристика почвы: вид – суглинок, влажность – 55...60 %. Профиль обрабатываемого участка: горизонтальный участок – 600 м, откос 20° – 50 м, откос 30° – 20 м.

Испытания показали, что экспериментальный рабочий орган позволяет срезать кусты и мелкие деревья всех пород с диаметром стволов до 70 мм. После прохода машины высота оставляемых пеньков составляла 50...150 мм. Скорость возвратно-поступательного движения зубьев находилась в пределах 0,19 м/с, а производительность составила 648 м²/ч.

Принимая во внимание успешные испытания машины, отметили следующие недостатки:

1. Наблюдалось смятие и размочаливание некоторых стволов диаметром до 10 мм (примерно 10 % от общего количества стволов данного диаметра).

2. Некоторые стволы диаметром до 10 мм в силу своей гибкости наклонялись рабочим органом, выходя из зоны резания (3...5 % от всех срезаемых стволов).

3. Отсутствие угла наклона рабочего органа относительно поверхности земли способствует выворачиванию пеньков срезанных деревьев поддерживающей плитой рабочего органа и толкающим брусом трактора.

4. Дополнительная рама крепления гидроцилиндра к рабочему органу мешала свободному отходу срезанных стволов из зоны резания. Накапливающиеся около выступов рамы мелкие ветки кустов препятствовали входу новых стволов в зону резания.

5. Необходимость время от времени (через 2...3 минуты) приподнимать рабочий орган влекла за собой неравномерность обрезки обрабатываемой поверхности.

На основе изложенных недостатков были предложены следующие рекомендации по повышению эффективности работы кустореза.

1. Для увеличения производительности машины необходимо:
 - увеличить ширину захвата рабочего органа;
 - повысить скорость возвратно-поступательного движения зубьев;
 - увеличить скорость поступательного движения машины.

2. Для улучшения качественных показателей работы машины необходимо:

убрать выступающие части на поверхности неподвижной гребенки и на поддерживающей плите рабочего органа;

наклонить рабочий орган кустореза относительно горизонта под углом 15°;

ввести в конструкцию кустореза устройство для принудительной очистки рабочего органа машины от срезанных стволов;

дополнить рабочий орган опорными лыжами (копирами) для обеспечения постоянной высоты среза растительности;

усовершенствовать конструкцию направляющих элементов на зубьях неподвижной гребенки.

В целом по результатам проведенных испытаний можно сделать вывод, что разработанная конструкция рабочего органа кустореза позволяет надежно выполнять технологический процесс по сводке древесной растительности с максимальным диаметром ствольной части до 60 мм. При этом линия обрезки проходит на высоте 50...150 мм от поверхности земли, что исключает повреждение верхнего слоя почвы. Кроме того, гидравлический привод режущих элементов исключает их поломку в случае попадания в зону резания твердых включений (камень, арматура, трос, проволока и т.д.). Простота конструкции и отсутствие быстро движущихся частей обеспечивают высокую работоспособность устройства и безопасность его эксплуатации.

В заключение следует отметить, что данная работа выполнялась на кафедре «Строительные и дорожные машины и оборудование» в 1987–1988 годах под руководством заведующего кафедрой СДМО Арнольда Борисовича Мясникова. Несмотря на некоторую давность полученных результатов, разработанная конструкция кустореза остается перспективной и в настоящее время в плане внедрения на машинах для расчистки полосы отвода автомобильных дорог, что позволит полностью исключить ручной труд по вырубке древесной растительности.

Библиографический список

1. Борщов Т.С., Гинтовт И.А. Культуртехника в Нечерноземной зоне. М.: Колос, 1981. 253 с.

2. Казаков А.Л., Мажугин Е.И. Машины для расчистки земель от древесно-кустарниковой растительности. Горки: БГСХА, 2014. 32 с.

3. Соловьев Д.А. Совершенствование технологического процесса и конструкции кустореза для срезания древесно-кустарниковой растительности вдоль оросительных каналов: автореф. дис. ... канд. техн. наук. Саратов, 2000. 22 с.

4. Васильев С.М., Домашенко Ю.Е. Технология и организация мелиоративных работ: учеб. пособие. Новочеркасск: Лик, 2016. 122 с.

5. Бухтояров Л.Д. Разработка конструкции и обоснование параметров инерционно-рубящего рабочего органа кустореза для удаления лесной поросли: дис. ... канд. техн. наук: 05.21.01. Воронеж, 2004. 197 с.

6. Васильев Б.А., Гантман В.Б., Суриков В.В. Мелиоративные и строительные машины: учеб. пособие. М.: Агропромиздат, 1985. 224 с.

7. Борщов Т.С., Мансуров Р.А., Сергеев В.А. Мелиоративные машины. Л.: Агропромиздат, 1985. 288 с.

УДК 008(091)(470.331)
ББК 71.1(2Рос-4Тве)

Миняева О.С., студентка 2-го курса направления
«Управление персоналом» ТвГТУ
Соболева Н.А., старший преподаватель кафедры
социологии и социальных технологий ТвГТУ

ЭТАПЫ КУЛЬТУРНОГО РАСЦВЕТА В ИСТОРИИ ГОРОДА СТАРИЦЫ ТВЕРСКОГО КРАЯ

© Миняева О.С., Соболева Н.А., 2019

Аннотация. В статье определяются и разбираются этапы культурного расцвета в истории города Старицы Тверского края. Делается попытка объяснить эти подъемы исходя из исторического значения города в истории России, географических условий, деятельности выдающихся личностей и других факторов.

Ключевые слова: культура Тверского края, история города Старицы.

Старица – один из древнейших городов Тверского региона, живописно расположенный на берегах реки Волги. Этот город является древним культурным центром Тверской земли и в настоящее время привлекает как исследователей истории России, так и туристов. Как и любой другой город, Старица на протяжении своей истории переживала периоды расцвета и упадка культурной жизни.

В данной статье делается попытка выявить и охарактеризовать этапы культурного расцвета в истории города Старицы Тверского края, а также попытаться объяснить их причины.

Город Старица расположен на юго-восточной окраине Валдайской возвышенности в 77 километрах к юго-западу от Твери. В настоящее время является административным центром Старицкого района на территории Тверской области. В городе протекают две крупные реки: Волга, которая делит город на две части, и Старица – впадает в Волгу на территории города.

Историки считают, что город был основан в 1297 году тверским князем Михаилом Ярославичем как крепость на реке Старице. До начала XVI века Старица обычно именовалась Городок (или Городеск). Закрепившееся за городом впоследствии название «Старица», вероятно, дано по его расположению на одноименной реке, впадающей на территории города в Волгу. Однако существует предание, что на месте города Старицы находился город Любим, который до основания был razорен татарами в 1292 году. Здесь осталась жить одна старушка, которой удалось выжить, укрывшись в пещере-каменоломне. От нее, по преданию,

город и получил свое нынешнее название. Отметим, что предание не противоречит ходу исторических событий, но отсутствуют документальные упоминания о городе Любиме.

В результате анализа было выявлено, что город Старица на протяжении всей своей истории переживал несколько периодов культурного расцвета.

Так, первый из них связан с особой миссией города в период существования Тверского княжества. Во-первых, Старица имела важное оборонительное значение, и, возможно, князь Михаил Ярославич строил ее как юго-западный форпост княжества. Во-вторых, в окрестностях города имелись масштабные залежи известняка – строительного материала средневековой Руси. Старицкий камень было не только удобно транспортировать по Волге, но именно этот сорт известняка отличался уникальными характеристиками прочности. Прочность камня возрастала тогда, когда он попадал во влажные условия. В связи с этим старицкий камень на протяжении истории стремились использовать при возведении наиболее важных или оборонительных сооружений как средневековой Руси (каменные здания Твери, Москвы, крепостные стены Смоленска), так и периода Нового времени при строительстве на влажных почвах Санкт-Петербурга. Старицкий известняк добывали с XII века по 1928 год. Далее разработки каменоломен закрыли, в том числе и по причине обмеления Волги и появления значительных трудностей в перевозе этого строительного материала. В настоящее время в бывших каменоломнях получил развитие неорганизованный туризм.

Особую роль на этом этапе играл также Старицкий Свято-Успенский монастырь. Согласно преданию, он был основан в начале XII века двумя монахами Киево-Печерской Лавры. В 1312 году монастырь был разрушен во время междоусобной войны между тверскими и московскими князьями, а впоследствии заново отстроен в первой половине XVI века при князе Андрее Ивановиче Старицком.

После восстановления монастырь играл особую роль на втором этапе подъема культурного развития Старицы, который начинается уже в составе объединенного Московского государства (с 1485 года до конца XVI века). Именно в Старицко-Успенском монастыре начинал свое служение архимандрит Иов, уроженец города Старицы, впоследствии ставший первым Патриархом Московским и всея Руси.

Таким образом, Старица стала духовным центром православного христианства. Неслучайно именно сюда едет замаливать грехи опричнины и спасается бегством от возможных покушений Иван Грозный. Именно Старица во время его пребывания здесь становится негласным центром всех русских земель. Именно в Старицу едут иностранные послы для общения с царем.

После присоединения к Московскому государству в конце XV века в

Старице остаются собственные князья. Так, период правления князей Андрея и Владимира Старицких называют «золотым веком» города. В этот период Ефросинья Старицкая организует в городе золотошвейные мастерские с прекрасным уровнем исполнения произведений христианской тематики. В своей статье «Искусство женского рода» Н. Ярославская пишет, что «первые имена, с которых могла бы начинаться Энциклопедия женского творчества в нашей стране, – вероятно, Ефросинья Старицкая, тетка Ивана Грозного... В средневековой Руси (XV–XVII вв.) художественные мастерские золотного шитья, руководимые женщинами из великокняжеских семей, были весьма распространены, в то время как для европейской культуры это событие уникальное. А сама школа была “ярким явлением в русском декоративном искусстве XVI века, сравнимым только с шитьем Софьи Палеолог”» [5]. Но расцвет Старицы продолжался недолго. В начале XVII века в результате внезапного нападения польско-литовских войск Старица была жестоко разгромлена и сожжена.

Тем не менее, поскольку город по-прежнему являлся важным стратегическим пунктом на западной границе государства, царь Михаил Федорович приказал восстановить крепостные стены Старицы.

Третий период расцвета города и всего Старицкого района связан со второй половиной XVIII века и первой половиной XIX века. Во второй половине XVIII века, как известно, Екатерина II пожаловала российскому дворянству «Вольную грамоту» и разрешила им оставить во владении свои поместья без их обязательной службы, как было ранее. Таким образом, начинает формироваться феномен русской дворянской усадебной культуры. Старица и близлежащие окрестности застраиваются прекрасными усадьбами – великолепными примерами дворянской провинциальной архитектуры. Среди них: Берново, Коноплино, Малинники и др. Эти территории были особо привлекательны еще и потому, что имели удобное расположение между двумя столицами – Петербургом и Москвой. Данный фактор сыграл положительную роль. Благодаря деятелям русской художественной культуры на этой земле рождались прекрасные произведения искусства.

На наш взгляд, четвертый культурный подъем города можно связать с активным развитием туризма в советское время, особенно в конце XX – начале XXI века. Старица вошла в популярный туристский маршрут «Пушкинское кольцо Верхневолжья». В настоящее время возрожден и реконструирован Свято-Успенский монастырь, построено новое здание для краеведческого музея. Старица входит в ряд популярных туристских познавательных, паломнических и рекреационных маршрутов. На территории города сохранилось значительное количество памятников архитектуры, таких как Церковь Параскевы Пятницы, Борисоглебский собор, Белокаменные кузницы, Дом купца Филиппова, валы старицкого городища и др. Все это привлекает туристов в Старицу. Будоражат

воображение и легенды города. Так, одной из самых популярных является легенда о том, что в подземельях каменоломней спрятаны сокровища русских князей и библиотека Ивана Грозного.

Таким образом, город Старица – это древний культурный центр Тверской земли, в процессе существования которого было несколько значимых культурных подъемов. На наш взгляд, они были обусловлены такими факторами, как особое значение города в истории России, благоприятные географические условия, деятельность выдающихся личностей и экономические причины, а также рядом других факторов. В настоящее время город Старица – это востребованная туристская дестинация, являющаяся важным культурным центром Тверского региона.

Библиографический список

1. Генеральное соображение по Тверской губернии, извлеченное из подробного топографического и камерального по городам и уездам описания 1783–1784 г. Тверь: Типография Губернской земской управы, 1873. 163 с.

2. Карманов Д.И. Собрание сочинений, относящихся к истории Тверского края. Тверь: Тип. Губернского Правления, 1893. 165 с.

3. Михня С.Б. История Тверской земли с древнейших времен до наших дней. Тверь: Мартин, 2008. 480 с.

4. Шитков А. Старицкие белокаменные страницы. Старица: Старицкая типография, 2006. 128 с.

5. Ярославская Н. Искусство женского рода // Женщина плюс: социально-просветительский журнал. 2001. № 2. URL: <http://www.owl.ru/win/womplus/2001/02yarossovskaya.htm> (дата обращения: 15.11.2019).

Пузырев Н.М., директор института заочного
и дополнительного профессионального образования ТвГТУ
Барбашинова Н.Б., заместитель директора института
заочного и дополнительного профессионального образования ТвГТУ
Мартынов Д.В., заместитель директора института
заочного и дополнительного профессионального образования ТвГТУ

АКТУАЛЬНЫЕ ЗАДАЧИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ТвГТУ

© Пузырев Н.М., Барбашинова Н.Б.,
Мартынов Д.В., 2019

Аннотация. В статье рассматриваются результаты, задачи и проблемы реализации программ дополнительного профессионального образования в современных условиях развития непрерывного образования, формулируются задачи совершенствования этого вида образовательной деятельности в условиях вуза.

Ключевые слова: дополнительное профессиональное образование, компетенции, образовательные программы, непрерывное образование.

В последние годы большинство профессий претерпело радикальные изменения, ряд профессий оказался невостребованным, в то же время появилось много новых. Эти изменения вызваны многими причинами, такими как совершенствование технологических процессов и появление новых при расширении уровня автоматизации и активном введении цифровых технологий. Также ведется переориентация спроса рынка труда на новые знания, умения, навыки. Происходят изменения в организации труда, вводятся профессиональные стандарты, повышается уровень индивидуальной ответственности работников за качество труда.

Естественным следствием этих изменений для системы профессионального образования является необходимость следовать за изменениями в требованиях к квалификации, компетенциям, умениям, навыкам работников, занятых в сфере труда, быстро адаптироваться к происходящим переменам. Профессиональное образование должно оперативно реагировать на структуру рынка труда, спрос на новые компетенции, экономическую ситуацию в сфере труда.

Сложившаяся к настоящему времени в стране система профессионального образования включает такие ступени, как начальное профессиональное, среднее профессиональное, высшее, послевузовское и дополнительное профессиональное. В совокупности эти виды образования

можно рассматривать как непрерывное профессиональное образование. Это деятельность, осуществляемая на постоянной основе с целью получения и повышения уровня знаний, навыков, профессиональных компетенций обучаемого, может состоять из нескольких восходящих этапов. Постепенно осваивая их, человек превращается во все более образованного, более квалифицированного специалиста, востребованного на рынке труда.

Когда мы рассматриваем систему непрерывного профессионального образования, сущность ее следует рассматривать как минимум в двух аспектах. Во-первых, как традиционный подход, когда видят такое профессиональное образование, потребность в котором вызвана получением специальности и в дальнейшем необходимой компенсацией знаний, умений, навыков, недополученных в ходе предшествующего обучения. Для этого человек получает образование на следующем уровне. Таким образом, возникает своеобразный ответ на появившуюся потребность в овладении новыми компетенциями ввиду развития науки, техники, технологий и карьерного роста. Это можно назвать компенсаторным, дополнительным образованием, частями финишного образования, «образования на всю жизнь». Примером является система последовательных образовательных уровней «школа – колледж – бакалавриат – магистратура – аспирантура».

Но наряду с этим непрерывное профессиональное образование можно рассматривать как пожизненный процесс – «образование через всю жизнь». Целью его является постоянное совершенствование специалиста определенного уровня путем обучения по программам дополнительного профессионального образования. Это способствует своевременной адаптации к постоянно меняющимся условиям профессиональной деятельности и требованиям рынка труда. Очевидно, что такой вид непрерывного профессионального образования наиболее полно и гибко отвечает потребностям рынка труда. В этом и состоит основное предназначение дополнительного профессионального образования в современных условиях.

В настоящее время признается, что сформировать в уже введенных и вводимых в перспективе Федеральных государственных образовательных стандартах высшего образования требования к профессиональным компетенциям выпускников вузов, используя только имеющиеся профессиональные стандарты, невозможно. Эти требования могут быть учтены только в части отдельных типов профессиональных задач или обобщенных трудовых функций профессиональных стандартов. Следовательно, роль дополнительного профессионального образования (ДПО) возрастает. Но в то же время программы ДПО должны обладать инновационностью, настраиваемостью под требования заказчика с учетом профессиональных стандартов и доступностью.

При реализации программ ДПО необходимо осуществлять перенос акцента с предметно-дисциплинарной и содержательной стороны образовательных программ (при сохранении ее достоинств и важности) на ожидаемые результаты образовательного процесса в компетентностном формате. Это является проявлением существенного усиления его направленности на личность слушателя, осваивающего программу ДПО [см. библиографический список, с. 104–108].

В институте заочного и дополнительного профессионального образования при Тверском государственном техническом университете реализация дополнительных образовательных программ осуществляется по следующим видам:

дополнительные профессиональные программы – программы повышения квалификации объемом свыше 16 часов, программы профессиональной переподготовки объемом свыше 250 часов;

дополнительные общеобразовательные программы.

Программы повышения квалификации направлены на совершенствование или получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности или для приобретения профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации. Программы профессиональной переподготовки направлены на формирование компетенций, необходимых для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретения новой квалификации. Дополнительные общеобразовательные программы обучения реализуются без предъявления требований к количеству аудиторных часов и уровню образования слушателей.

Эта работа ведется на основе действующего законодательства в сфере образования с учетом изменений нормативно-правовых актов в смежных отраслях и в соответствии с потребностями рынка образовательных услуг.

ТвГТУ является ведущим вузом Тверского региона, реализующим программы дополнительного профессионального образования по широкому перечню направлений и профилей. Эта деятельность направлена на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессионального развития человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды, направлена на обеспечение потребностей предприятий, организаций и учреждений в квалифицированных кадрах.

Ежегодно реализуется более 20 программ различных объемов и направленностей. Каждый год проходит их обновление как по номенклатуре, так и по содержанию.

Наиболее востребованными являются программы переподготовки: «Оборудование и технология сварочного производства» (для ОАО «ТВЗ», ОАО «Центросвармаш», ООО «Система 5», ООО «СНАБПРОМ» и др.),

«Промышленное гражданское строительство», «Переводчик в сфере профессиональной коммуникации», «Техносферная безопасность. Охрана труда», программы повышения квалификации, такие как «Пожарная безопасность», «Компьютерная графика с использованием системы AutoCAD», «Информационная безопасность. Криптографические методы защиты информации для специалистов в области информационных технологий», «Современные технологии очистки оборудования и коммуникаций, использующие гидродинамику струйного истечения», «Контрактная система в сфере закупок товаров, работ, услуг», «Открытые горные работы». С 2018 года совместно с кафедрой геодезии и кадастра ввели программу по профессиональной переподготовке «Кадастровая деятельность» и программу повышения квалификации «Актуальные вопросы законодательства в области кадастровой деятельности». Заключены договоры для переподготовки специалистов в области кадастровой деятельности с ГУП «Тверское областное БТИ».

В 2019 году проведено выездное обучение в г. Брянске по вновь разработанной программе «Технология термической обработки в машиностроении» по заявке АО «Управляющая компания “Брянский машиностроительный завод”», организован семинар по заявке ОАО «ТВЗ» на базе заказчика с темой «Разработка документации систем менеджмента качества согласно требованиям стандарта ISO 9001:2015».

Совместно с кафедрами «Геотехнология и торфяное производство» и «Геология, переработка торфа и сапропеля» по запросу ОАО НПЦ «Тверьгеофизика» разработана и реализуется программа повышения квалификации «Физика горных пород (петрофизика)», а программа «Физико-технические и химические свойства торфа» – по запросу ГУП «Торжокское ДРСУ». Обновлена и реализована дополнительная общеразвивающая программа «Основы торфяного производства» для Национального торфяного общества Латвии, проведено обучение группы слушателей в количестве 10 человек. В 2019 году проведено обучение сотрудников АО «Газпром газораспределение Тверь» по программе «Газоснабжение».

Представленный выше перечень программ охватывает многие направления – технику и технологию производства, информационные технологии, безопасность, управление и др. При этом следует признать, что потенциал университета используется не в полной мере.

Чтобы более полно обеспечить потребности рынка образовательных услуг в части повышения квалификации и переподготовки, необходимо постоянно расширять и обновлять перечень образовательных программ ДПО, продвигать образовательные программы (с учетом их востребованности) путем развития связей с потенциальными потребителями образовательных услуг, активной профориентационной работой в образовательных учреждениях, использованием средств массовой информации.

В целях повышения качества обучения необходимо постоянно совершенствовать научно-методическое оснащение учебного процесса, обеспечивать слушателей доступными образовательными ресурсами по тематике программ, включая ресурсы в электронном виде. Необходимо вести мониторинг освоения обучающимися образовательных программ; шире вводить в практику реализации программ дополнительного профессионального образования инновационные технологии, в том числе деловые игры, дистанционные средства и методы обучения.

Не менее важными являются задачи пересмотра, обновления содержания программ с учетом развития науки, техники технологий, совершенствования методики организации и контроля самостоятельной работы слушателей. Необходимо развивать приемы поиска информации, усвоения, переработки, применения, передачи знаний, фиксирования результатов.

В связи с постоянными изменениями в законодательной и нормативно-правовой базе необходимо оперативно обновлять нормативное и организационно-методическое обеспечение образовательной деятельности при реализации программ дополнительного профессионального образования.

Успешное решение этих задач позволит наиболее полно удовлетворить потребности и запросы рынка труда и рынка образовательных услуг в подготовке, переподготовке и повышении квалификации специалистов в реальном секторе экономики региона.

Библиографический список

Пузырев Н.М., Барбашинова Н.Б., Мартынов Д.В. Задачи развития ДПО в условиях формирования образовательных программ на основе профессиональных стандартов: сборник научных трудов «Образование в пространстве культуры» / под ред. Э.Ю. Майковой. Тверь: Тверской государственный технический университет, 2018. 192 с.

УДК 378.046.4

ББК 74.40

Пузырев Н.М., директор института заочного
и дополнительного профессионального образования ТвГТУ
Барбашинова Н.Б., заместитель директора института
заочного и дополнительного профессионального образования ТвГТУ
Мартынов Д.В., заместитель директора института
заочного и дополнительного профессионального образования ТвГТУ

СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ЗАОЧНОГО НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

© Пузырев Н.М., Барбашинова Н.Б.,
Мартынов Д.В., 2019

Аннотация. Рассмотрены результаты многолетней деятельности института заочного и дополнительного профессионального образования Тверского государственного технического университета в части реализации многоуровневой непрерывной системы подготовки специалистов с высшим образованием по заочной форме с ускоренным сроком обучения. Формулируются задачи совершенствования реализации образовательных программ профессиональной подготовки в системе «колледж – вуз».

Ключевые слова: многоуровневое непрерывное профессиональное образование, ускоренное заочное обучение.

В соответствии с Законом «Об образовании в Российской Федерации» подготовка кадров по основным образовательным программам среднего профессионального, высшего образования, а также повышение квалификации и переподготовка кадров (как виды дополнительного профессионального образования) образуют систему непрерывного образования.

Принцип непрерывности является основой профессиональной подготовки и совершенствования специалиста. Он подразумевает обязательный переход от одной образовательной ступени к другой при условии подтверждения соответствующего уровня квалификации. Здесь имеется в виду система последовательного освоения программ среднего профессионального, а затем высшего образования по профильному направлению.

Вопрос о непрерывности образования приобретает особую актуальность в системе высшего образования, учитывая разные цели, которые ставят перед собой колледжи и вузы. Колледжи готовят кадры, способные решать, как правило, узкопрофильные и узкопрофессиональные

задачи на конкретном рабочем месте. Главной целью высшего образования является формирование специалиста более широкого профиля, ориентированного на творческую деятельность, готового адаптироваться как в конкретной отрасли, так и в сопредельных с ней сферах, способного работать в постоянно меняющихся условиях, готового не только участвовать в определенном производственном процессе, но и его организовать. Вместе с тем достаточно часто можно встретить ситуацию, когда выпускники колледжа и вуза в рамках одного предприятия выполняют одни и те же функциональные задачи. Во многом это связано с дефицитом кадров и недостаточной разработанностью нормативно-правовых документов, в том числе с отсутствием ряда профессиональных стандартов, регламентирующих трудовую деятельность специалистов различного уровня квалификации [1, с. 33–39].

Тверской государственный технический университет занимает значимое место в обеспечении специалистами с высшим образованием всех отраслей экономики Тверского региона, в удовлетворении потребностей предприятий, организаций в квалифицированных кадрах, в решении значимых социальных задач занятости, в удовлетворении потребностей населения в профессиональном образовании. Важное место при этом отводится реализации образовательных программ высшего образования по заочной форме обучения.

На базе института заочного и дополнительного профессионального образования (ИДПО) ТвГТУ ведется подготовка бакалавров и специалистов по заочной форме обучения, сочетающая получение высшего образования с полным и ускоренным сроками, а также система дополнительного профессионального образования.

Осваивать программы высшего образования по ускоренному обучению со сроком, сокращенным на 1...2 года по сравнению с нормативным, могут выпускники учреждений среднего профессионального образования (техникумов, колледжей) и вузов. Для этого проводится перезачет или переаттестация отдельных дисциплин или их модулей и практик на основе ранее пройденных образовательных программ среднего профессионального или высшего образования.

Система непрерывного образования («колледж – вуз»), по которой реализуется подготовка по программам бакалавриата и специалитета с ускоренными сроками обучения, является преобладающей в структуре всей системы заочного обучения в ТвГТУ. Численность выпускников колледжей, техникумов, зачисляемых на 1-й курс ускоренного обучения, из года в год составляет около 60 %, что говорит об устойчивой, сохраняющейся на протяжении более 20 лет потребности населения и специалистов в получении высшего образования по системе непрерывного ускоренного обучения для выпускников средних профессиональных учебных заведений и вузов. Например, в 2019 году на 1-й курс ускоренного обучения по

24 образовательным программам было зачислено 500 человек, или 59 % от общего числа зачисленных, в 2018 году – 536 человек, или 60 %.

Университетом заключены договоры о совместной деятельности со многими колледжами Тверской области. С ними ведется активная работа по профориентации и привлечению выпускников к поступлению в ИДПО.

Многолетняя практика деятельности ИДПО по реализации программ непрерывного профессионального образования совместно с учреждениями начального и среднего профессионального образования Тверской области (с привлечением предприятий и организаций) показывает высокую эффективность, которая в первую очередь заключается в достижении более высокого качества подготовки специалистов с высшим образованием [2, с. 33–39].

Одним из показателей высокой эффективности и высокого качества подготовки по системе непрерывного образования с ускоренным обучением в ИДПО является сравнение результатов сдачи государственных экзаменов и защит выпускных квалификационных работ студентами – заочниками ИДПО, обучавшимися по традиционной системе «школа – вуз» и по системе непрерывного профессионального образования «школа – колледж – вуз» по заочной форме с ускоренным обучением в ТвГТУ.

Например, в 2019 году государственные экзамены бакалавриата по заочной форме с полным сроком обучения сдали на «отлично» 24 % студентов ИДПО, на «хорошо» – 49 % и на «удовлетворительно» – 27 %, по заочной форме с ускоренным сроком обучения соответственно – 31, 56 и 13 %. В том же году выпускные квалификационные работы студенты с полным сроком обучения защитили с оценками «отлично» – 25 %, с оценками «хорошо» – 47 %, с оценками «удовлетворительно» – 27 %, а студенты с ускоренным обучением защитили с оценками «отлично» – 35 %, с оценками «хорошо» – 43 %, с оценками «удовлетворительно» – 22 %.

Статистические данные о выпусках учреждений среднего профессионального образования Тверской области показывают, что количество выпускников учреждений СПО в ближайшие 3...4 года будет возрастать в среднем на 5...7 % ежегодно. Такую тенденцию следует ожидать и в последующие годы, учитывая рост производства и возрастающую потребность экономики области в специалистах среднего звена. Это подтверждает необходимость в продолжении деятельности ИДПО по развитию системы непрерывного (ускоренного) профессионального образования.

Из 22 направлений, по которым ведется подготовка специалистов в колледжах Тверской области, 16 направлений соответствуют профилям программ высшего образования, реализуемым в ИДПО. В ближайшие 4 года суммарный выпуск из учреждений СПО составит на направлениях:

23.00.00 Техника и технология наземного транспорта – 2 158 чел. (14 % от общего числа выпускников);

38.00.00 Экономика и управление – 1 846 чел. (12 %);
15.00.00 Машиностроение – 1 634 чел. (10 %);
44.00.00 Образование и педагогические науки – 1 380 чел. (9 %);
09.00.00 Информатика и вычислительная техника – 1 362 чел. (9 %);
43.00.00 Сервис и туризм – 1 270 чел. (8 %);
08.00.00 Техника и технология строительства – 1 000 чел. (6 %);
19.00.00 Промышленная экология и биотехнология – 726 чел. (5 %).

Все эти направления соответствуют профилям бакалавриата и специальностям, реализуемым в институте заочного и дополнительного профессионального образования ТвГТУ, что указывает на перспективы дальнейшего развития непрерывного ускоренного профессионального образования по заочной форме.

В связи с этим перед ИДПО ТвГТУ стоит задача совершенствования своей деятельности, которая призвана обеспечить подготовку высококвалифицированного, конкурентоспособного, мобильного, многопрофильного специалиста, способного к быстрой адаптации в меняющихся социально-экономических условиях. Успешная работа в этом направлении видится в тесной интеграции учреждений среднего профессионального образования и ТвГТУ, в создании и функционировании кластера, объединяющего образовательные учреждения разных уровней, предприятия и организации, являющиеся потребителями специалистов – выпускников. При этом необходимо согласование по содержанию образовательных программ начального профессионального, среднего профессионального, высшего и дополнительного профессионального образования вплоть до создания сквозных образовательных программ. Нужно обеспечивать преемственность содержания профессионального образования, средств, форм и методов обучения на всех уровнях, разрабатывать единые критерии и показатели оценки качества профессионального образования. При этом следует поддерживать тесные связи с производственными структурами («потребителями» выпускников) и учитывать потребности рынка труда.

Библиографический список

1. Пузырев Н.М., Борисова Е.В. Вопросы взаимодействия работодателей и вуза в подготовке бакалавров направления «Техносферная безопасность» // Современная наука. 2016. № 2. С. 33–39.
2. Барбашинова Н.Б., Петропавловская В.Б., Пузырев Н.М. Непрерывное профессиональное образование «колледж – вуз» в аспекте качества подготовки бакалавров технического профиля: материалы межрегиональной конференции «Системы менеджмента качества в сфере образования», Межрегиональная конференция, 1–2. 11. 2016 г. Казань: Фолиант, 2016. 56 с.

УДК 658.3
ББК 65.012.1

Рубцов М.В., магистрант кафедры социологии
и социальных технологий ТвГТУ
Ильин О.Ю., к.ф.н., доцент кафедры
социологии и социальных технологий ТвГТУ

КОУЧИНГ КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ПЕРСОНАЛА СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

© Рубцов М.В., Ильин О.Ю., 2019

Аннотация. В статье рассматриваются способы повышения качества персонала, среди которых основное внимание уделено институту наставничества в форме коучинга. Раскрываются сущность, основные этапы, методы коучинга. Отмечаются не только положительные, но и негативные стороны коучинга.

Ключевые слова: качество персонала, способы повышения качества персонала, наставничество, коучинг, методы коучинга.

В условиях высокой конкуренции и развития современных технологий значительно усиливается внимание руководителей организаций к персоналу, от качества которого (его профессионально-квалификационных характеристик) в значительной степени зависит продуктивность использования материальных, технических и людских ресурсов любой современной организации.

Под качеством персонала обычно понимают совокупность характеристик, проявляющихся в процессе труда и включающих самые разные параметры работника, среди которых – квалификация, личные качества, состояние здоровья, интеллектуальные способности, гибкость, мобильность, мотивированность, инновационность, профессиональная пригодность, нравственность, способность адаптироваться к изменяющимся условиям и многие другие.

Современная практика управления персоналом предлагает значительный по объему и уровням эффективности арсенал инструментов повышения качества персонала. Среди таких способов, которые сегодня уже считаются традиционными, следующие: вовлечение работников в процесс управления организацией, материальное и моральное стимулирование, совершенствование системы мотивации, повышение уровня удовлетворенности трудом, создание благоприятного морального климата, обеспечение социальной защиты персонала, обучение и развитие работников и др.

Неслучайно национальный проект «Образование», реализуемый с января 2019 года, среди десяти своих основных задач называет именно «формирование системы непрерывного обновления работающими гражданами своих профессиональных знаний и приобретения ими новых профессиональных навыков» и «создание условий для развития наставничества» [7].

Внимание к институту наставничества вполне оправданно, так как грамотно выстроенная система в организации позволяет обеспечить быструю и эффективную адаптацию новых сотрудников, уменьшить текучесть кадров, улучшить трудовые показатели, поддерживать необходимый уровень корпоративной культуры, снизить риск профессионального выгорания сотрудников, обеспечить необходимые условия для карьерного роста. Неоспоримым достоинством данного инструмента повышения качества персонала является его низкая себестоимость.

Современное наставничество разнообразно по формам его воплощения и включает варианты: от тьюторства (менторства), когда наставник доводит до учеников теоретические основы изучаемого понятия, явления, процесса, после чего подтверждает изученное на практическом примере, а затем дает задание своим ученикам и контролирует ход его исполнения, до коучинга, о котором речь пойдет ниже.

К основоположникам коучинга, который зародился в начале 80-х годов XX века в США, относятся Тимоти Голви, заложивший идеологическую основу, Томас Леонард, разработавший методику персонального коучинга, и Джон Уитмор, основавший корпоративное бизнес-направление и менеджмент в коучинге [1].

Т. Голви считает, что коучинг – это «раскрытие потенциала личности для максимизации собственной производительности и эффективности труда» [2, с. 207]. По мнению основателя профессионального коучинга Т. Леонарда, коучинг выступает в качестве структурированного процесса, в котором есть точка «старта» (цель клиента) и «финиша» (заранее оговоренный результат), ориентированного на действия, помогающего реальным изменениям для достижения целей клиента [3, с. 15]. Одним из наиболее удачных может считаться определение, данное Э. Парслоу, в котором коучинг предстает как система принципов и приемов, способствующих развитию потенциала личности и группы, совместно работающих людей, а также обеспечивающих максимальное раскрытие и эффективную реализацию этого потенциала [4, с. 64].

Основная цель коучинга направлена на повышение качества персонала и заключается в поддержании самостоятельности сотрудника, иными словами, коучинг способствует развитию потенциала работника и «подталкивает» к тому, чтобы работник самостоятельно пришел к решению актуальной проблемы или задачи. И в этом состоит основная

отличительная особенность коучинга, ведь коуч-консультант помогает работнику самостоятельно найти решение, а не решает проблему за него. В связи с этим коуч-консультант не обязан быть специалистом в любой предметной области, но должен являться экспертом в вопросах психологии и иметь представление о том, как помогать другим в раскрытии их собственных возможностей. Для коуч-консультанта необходимо владеть информацией и понимать как сущность, принципы, закономерности коучинга, так и все разнообразие стилей и техник, используемых в коучинге.

Коучинг применим ко всему персоналу организации, но особенно, как отмечают Т.А. Никитина и М.А. Шаталина, он необходим для «руководителей, успешных сотрудников, менеджеров, переживающих не лучшие времена, работников, которым необходимы новые навыки» [5, с. 116].

Весь процесс коучинга можно условно разделить на этапы:

- знакомство наставника с обучающимся, включающее в себя определение порядка взаимодействия между ними;
- описание и анализ текущей ситуации;
- постановка цели и выбор путей ее достижения;
- определение задач, решаемых на пути к достижению цели;
- разработка плана действий;
- осуществление намеченного плана, контроль и поддержка коуча в ходе его реализации [1].

При осуществлении коучинга клиент вырабатывает навыки, которые необходимы для достижения успеха и повышения результативности. После определения темы коучинга происходит наблюдение за клиентом, ставятся контрольные вопросы, ответы на которые помогают оценить текущее состояние, правильность направления в работе с клиентом. Коучи, оказывая поддержку, помогают активизировать внутренние ресурсы клиента, повысить его уверенность в собственных силах и выработать привычку к совершенствованию собственных навыков. Профессиональные способности коуча и используемые специальные методики, учитывающие потребности конкретного клиента, позволяют добиваться высоких результатов в короткие сроки.

На сегодняшний день отсутствует единая классификация методов, используемых в коучинге, что не является существенной проблемой, а может рассматриваться даже как позитивный момент, поскольку, как отмечают Е.Р. Грязнова и Ю.А. Борщевская, «...чем больше средств для достижения результата в арсенале каждого проводящего коучинг-обучение профессионала, тем выше шансы на успех у клиента» [6, с. 46].

Среди востребованных современными наставниками приемов и способов можно назвать методы «вопрос – ответ», консалтинга, процессинга и др.

Наиболее популярным методом, используемым в коучинге, является метод «вопрос – ответ». В основе данного метода лежит утверждение о том, что каждый сотрудник обладает потенциалом, достаточным для достижения сколь угодно высокого результата. При данном методе обучение заключается в том, что «наставник задает ученику ряд проясняющих или наводящих вопросов, тем самым предоставляя возможность ему объективно оценить сложившуюся ситуацию и самостоятельно обнаружить пути выхода из нее» [6, с. 47].

Консалтинг (как один из методов, применяемых в коучинге) имеет важное отличие. «В процессе обучения специалист не просто направляет усилия своего “подопечного” на достижение нужного результата, тем самым предоставляя полную свободу в выборе метода, но и дает консультации, в процессе которых предлагает возможные варианты действий» [6, с. 47].

В качестве метода коучинга выделяют процессинг, заключающийся «в проведении специалистом определенного процесса, который наглядно демонстрирует клиенту, каким образом необходимо поступать, чтобы достичь желаемого результата. При этом широко используются такие психологические техники, как нейролингвистическое программирование, энергетическая терапия, мозговые штурмы и другие не менее эффективные инструменты» [6, с. 47].

Несмотря на то, что коучинг способствует раскрытию и развитию индивидуальных способностей, он имеет свои недостатки. Главный из них связан с присущим человеку подсознательным сопротивлением всему новому, в том числе новому восприятию привычных вещей, что как раз и лежит в основе рассматриваемого способа повышения качества персонала.

Недостатком является и прямая зависимость успеха обучающегося от профессионализма коуча. А учитывая то обстоятельство, что проверить уровень знаний и компетенций коуча до начала проведения тренингов не всегда возможно, особенно когда организация впервые применяет данный способ повышения качества персонала, возникает «опасность» разочарования в столь эффективном способе.

К недостаткам коучинга можно отнести и длительность данного способа повышения качества персонала. Гарантировать успех и саморазвитие может только искреннее желание клиента добиться поставленных целей и приложить максимальные усилия для этого на протяжении значительного временного промежутка.

Несмотря на имеющиеся недостатки, коучинг является вполне эффективным методом повышения качества персонала. Использование

коучинга в кадровом менеджменте организации способствует улучшению основных показателей ее функционирования. Именно поэтому данный инструмент может рассматриваться современными российскими организациями как вполне перспективный способ повышения качества их персонала.

Библиографический список

1. Метод коучинга для развития персонала: виды, методики, эффективность // Директор по персоналу: практический журнал по управлению человеческими ресурсами. URL: <https://www.hr-director.ru> (дата обращения: 22.11.2019).

2. Голви Т. Работа как внутренняя игра. Раскрытие личностного потенциала. М.: Альпина Паблишер, 2013. 270 с.

3. Международная академия коучинга // О коучинге. URL: <https://coacha.ru/aboutcoaching/> (дата обращения: 22.11.2019).

4. Парслоу Э. Коучинг в обучении: практические методы и техники. СПб.: Питер, 2003. 204 с.

5. Никитина Т.А., Шаталина М.А. Коучинг как современная технология повышения мотивации персонала в организации // Вестник Самарской гуманитарной академии. Серия «Психология». 2007. № 2. С. 115–121.

6. Грязнова Е.Р., Борщева Ю.А. Коучинг в системе инновационных методов обучения персонала // Современные проблемы и тенденции развития экономики и управления в XXI веке: сборник материалов XIII международной научно-практической конференции (Липецк, 30 сентября 2016). Липецк: РаДуши, 2016. С. 44–50.

7. Национальные проекты РФ. Исполнение майского указа // Национальный проект «Образование». URL: <https://strategy24.ru/rf/community/natsionalnye-proekty> (дата обращения: 22.11.2019).

УДК 316.3:316.621:316.65
ББК 75.4:60.54

Симонова Е.В., к.с.н., доцент кафедры
социологии и социальных технологий ТвГТУ
Барканова А.Е., магистрант кафедры
социологии и социальных технологий ТвГТУ

ПОТЕНЦИАЛ УЧАСТИЯ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ В МАССОВЫХ СПОРТИВНЫХ МЕРОПРИЯТИЯХ (НА ПРИМЕРЕ ЧЕМПИОНАТА МИРА ПО ФУТБОЛУ 2018 ГОДА)

© Симонова Е.В., Барканова А.Е., 2019

Аннотация. Данная статья посвящена выявлению социальных и культурных эффектов проведения массовых спортивных мероприятий. Основное внимание уделено исследованию результатов проведения чемпионата мира по футболу в России в 2018 году. Изучено отношение студенческой молодежи к проведению чемпионата мира по футболу в России, выявлен потенциал ее участия в массовых спортивных мероприятиях. Представлены данные социологического исследования, проведенного в Тверском регионе под эгидой Российского общества социологов.

Ключевые слова: массовые спортивные мероприятия, чемпионат мира по футболу, студенческая молодежь, потенциал участия.

Современный спорт представляет собой чрезвычайно сложное и многогранное социальное явление, функционирующее в качестве одной из относительно самостоятельных подсистем общества с присущими ей нормами, ценностями и т.д. Однако, будучи относительно самостоятельной, эта сфера тесно связана со всеми иными подсистемами общества (политикой, идеологией, экономикой, культурой, образованием и др.). Поэтому проведение различных спортивных мероприятий оказывает значительное влияние на различные стороны жизни общества: приводит к росту экономики, развитию инфраструктуры в местах проведения соревнований, стимулирует рост потока туристов в страну, способствует популяризации мест проведения соревнований на внешних рынках, формирует позитивный имидж территории, повышает интерес граждан к здоровому образу жизни, способствует росту социальной активности населения и др.

Одним из самых зрелищных и массовых видов спорта по праву считается футбол. Определить точное количество поклонников этой игры не представляется возможным, однако приблизительные подсчеты показывают, что около трети населения Земли в возрасте 10 лет и старше в

той или иной степени симпатизирует данному виду спорта. По своей популярности футбол превосходит все остальные игровые виды спорта. Наибольшую популярность он имеет в странах Европы, Южной Америки и Африки, являясь при этом во многих государствах частью национальной культуры и объектом национальной гордости. Членами Международной федерации футбола (FIFA) в настоящее время являются 208 национальных футбольных федераций (что превосходит количество государств-членов Организации Объединенных Наций) [3, с. 69].

В 2018 году Россия впервые в своей истории стала страной-хозяйкой 21-го чемпионата мира (ЧМ) по футболу, организуемого Международной федерацией футбола (финальная часть которого была проведена здесь с 14 июня по 15 июля). Более того, чемпионат впервые был проведен в Восточной Европе. Решение FIFA было принято после изучения отчета, который был предоставлен оргкомитетом «Россия-2018». При выборе итогового списка городов, принимающих игры чемпионата мира, согласно регламенту, учитывались: текущая обеспеченность городов инфраструктурой, уровень их социально-экономического развития, инвестиционная программа подготовки к чемпионату, формула проведения чемпионата, а также эффективное использование в последующем построенной спортивной базы. Россия успешно справилась с задачей организации и проведения финальной части чемпионата мира. По мнению президента Международной федерации футбола Дж. Инфантино, чемпионат мира в России оказался лучшим в истории соревнований подобного типа [2]. Высокая оценка мероприятию была дана на основе таких критериев, как спортивные результаты команд, качество инфраструктуры, посещаемость матчей, количество туристов, уровень организации спортивных соревнований, уровень безопасности в стране и др.

Общая посещаемость чемпионата мира в России составила 3 031 768 человек [4] (для сравнения: чемпионат мира 2014 года в Бразилии посетило 3 429 873 человека, 2010 года в ЮАР – 3 178 856 человек, 2002 года в Южной Корее и Японии – 2 145 662 человека [3, с. 70]), средняя посещаемость – 47 371 зритель за игру, а средняя заполняемость трибун – 98,43 % [4]. По данным Минкомсвязи, болельщики заказали более 1 800 000 Fan ID. При этом больше всего паспортов болельщиков заказали граждане России (980 000), второе и третье места заняли граждане Китая (67 000) и США (52 000), чьи сборные даже не пробились на чемпионат. Кроме того, значительными группами болельщиков были представлены Мексика (44 000 полученных Fan ID), Аргентина (37 000), Бразилия (35 000), Великобритания (31 000), Колумбия и Германия (по 30 000), Перу (27 000) [2].

При этом ранее аналитики прогнозировали, что сложная геополитическая ситуация, обострение взаимоотношений России со

странами Запада («контекст западных санкций») могут серьезно снизить посещаемость турнира зарубежными болельщиками [3, с. 70]. Действительно, накануне турнира, например, британские СМИ и представители власти рекомендовали англичанам отказаться от поездки в Россию на чемпионат мира по футболу, предостерегая своих граждан о готовящихся провокациях российских фан-движений [2]. На самом же деле приехавшие в Россию иностранные болельщики и журналисты оказались в доброжелательной и открытой обстановке. Они получали поддержку и помощь от региональных властей, волонтеров и простых жителей в решении бытовых вопросов, а также различных неурядиц – от нахождения пропавших вещей до помощи с жильем и переездом [2]. В таких условиях стали рушиться стереотипы иностранцев о России как о враждебной и дикой стране, как о «зле», способном уничтожить всех ядерным оружием. Стало очевидным, что россияне – очень гостеприимная нация, которая готова окружить заботой и комфортом гостя, несмотря на существующие проблемы в отношениях между странами [5]. Это еще раз подтверждает идею о том, что проведение международных и всемирных спортивных мероприятий способствует созданию благоприятной международной обстановки, снятию напряжения во взаимоотношениях между странами социально приемлемыми способами, формированию объективного представления о других культурах, корректировке сложившихся стереотипов [1, с. 46–48].

Таким образом, анализ и оценка чемпионата мира по футболу 2018 года, его последствий для России в настоящее время становятся очень важными. Одним из аспектов подобного анализа является изучение отношения российских граждан к его проведению. В частности, интерес представляет изучение реакции на это мероприятие российского студенчества. С этой целью в октябре–декабре 2017 года было проведено Всероссийское социологическое исследование «Чемпионат мира по футболу 2018 в оценках и мнениях молодежи» с использованием метода анкетирования. Исследование проводилось по инициативе Российского общества социологов. Инструментарий исследования и его программное обеспечение разработал кандидат социологических наук доцент Д.В. Шкурин (УрФУ, г. Екатеринбург). Исследование проводилось в различных городах России (Москве, Санкт-Петербурге, Екатеринбурге, Уфе и др.). Мы проанализировали массив, собранный в г. Твери. Выборочная совокупность составила 306 человек (студенты различных курсов бакалавриата и магистратуры, различных направлений обучения (технических, социально-экономических и гуманитарных) Тверского государственного технического университета). Из числа опрошенных 56,2 % составили юноши, 43,8 % – девушки.

Исследование показало, что футбольными болельщиками считают себя всего 16,1 % опрошенных студентов, среди них большая часть –

юноши, детство и отрочество которых прошло в крупных и средних городах с численностью от 100 тысяч человек. 73,5 % студентов не относят себя к футбольным болельщикам (при этом такое отношение характерно в большей степени для девушек). И еще около 1/10 респондентов затруднились дать ответ на поставленный вопрос.

Тем не менее респонденты (и юноши, и девушки) отнеслись к факту проведения ЧМ по футболу 2018 года в РФ либо нейтрально (40 %), либо позитивно (43,6 %). Лишь небольшой процент опрошенных студентов продемонстрировал отрицательное отношение к данному мероприятию. При этом подобное (негативное) отношение преобладает у юношей, детство и отрочество которых прошло в крупных и средних городах с численностью от 100 тысяч человек (9 % в отличие от девушек (4 %)).

В ходе исследования было выявлено, что респонденты (независимо от своего пола, специальности и места проживания в детском и подростковом возрасте) отмечали в качестве наиболее удачных мест проведения ЧМ 2018 такие города, как Сочи (70 %), Москву (68,3 %) и Санкт-Петербург (66,8 %). Также они считали удачным для проведения матчей ЧМ выбор таких городов, как Екатеринбург, Казань, Новгород, Ростов-на-Дону. Наименее всего подходят для проведения соревнований, с точки зрения студентов, Самара и Саранск.

Что касается последствий проведения чемпионата мира по футболу 2018 года для России, то их оценка студенческой молодежью весьма неоднозначна. Так, с одной стороны, респонденты уверены, что данный чемпионат принесет пользу для страны. По мнению опрошенных юношей и девушек, обучающихся на естественнонаучных, гуманитарных, экономических и технических специальностях, положительными сторонами проведения ЧМ 2018 в Российской Федерации являются: развитие туризма; улучшение условий жизни в городах, где проводятся матчи чемпионата; построение новых спортивных сооружений, стадионов; развитие спорта в стране. С другой стороны, респондентами отмечаются и возможные негативные последствия данного события для страны. Так, независимо от пола и специальности, респонденты считают, что проведение ЧМ 2018 по футболу повлечет за собой большие финансовые затраты, коррупцию и, возможно, увеличит риск терактов.

Мнения респондентов в отношении их собственного участия в ЧМ по футболу 2018 года разделились в ходе проведения опроса. Одна часть респондентов отметила, что будет следить за прямыми трансляциями матчей (26,8 %), узнавать о событиях ЧМ у друзей и знакомых (24,4 %). Около 1/10 студентов были ориентированы на посещение матчей чемпионата в качестве зрителей. Желание принять участие в мероприятиях ЧМ в качестве волонтеров выразили лишь 3,4 % опрошенных. В то же время около 1/3 респондентов отметили, что они не испытывают желания следить за происходящими на ЧМ событиями.

По мнению респондентов, шансы на победу российской сборной в ЧМ по футболу 2018 года невелики. Так, 22,6 % студентов были уверены, что Россия не сможет выйти из группы, 31,1 % опрошенных студентов считали, что сборная дойдет до 1/8 финала. Лишь 14,7 % респондентов прогнозировали выход сборной России в 1/4 финала, а 5,9 % студентов выражали надежду на победу российской сборной в ходе данного чемпионата.

Таким образом, проведенное исследование показало наличие определенного (хотя и не очень значительного) потенциала участия российской студенческой молодежи в мероприятиях по футболу, проводимых в Российской Федерации. Была также выявлена неоднозначность оценок последствий данного мероприятия для страны. Респонденты считали, что проведение чемпионата мира 2018 года в городах России будет иметь много положительных последствий для страны, однако могут быть и отрицательные последствия.

Библиографический список

1. Анисимков А.А., Платунова Е.А., Хорова П.А. К вопросу о роли массовых спортивных мероприятий при установлении межкультурного взаимодействия // Чемпионат мира FIFA по футболу – 2018: перспективы ожидания и эффекты наследия спортивного мегасобытия: материалы Международной научно-практической конференции, Екатеринбург, 2–4 марта 2017 года / под общ. ред. Н.Б. Серовой; отв. за вып. Д.Ю. Нархов. Екатеринбург: Урал. ун-т, 2017. С. 46–49.

2. Итоги чемпионата мира по футболу 2018 в России. URL: https://pikabu.ru/story/itogi_chempionata_mira_po_futbolu_2018_v_rossii_6030791 (дата обращения: 22.11.2019).

3. Лубашова А.А., Бадалянц С.В. Чемпионат мира по футболу – 2018 и развитие туризма в Ростовской области // Научное сообщество студентов XXI столетия. Экономические науки: Электронный сборник статей по материалам LX студенческой международной научно-практической конференции. Новосибирск: СибАК, 2017. № 12 (60). Ч. 2. С. 69–71. URL: [http://www.sibac.info/archive/economy/12\(60\).pdf](http://www.sibac.info/archive/economy/12(60).pdf) (дата обращения: 22.11.2019).

4. Чемпионат мира по футболу 2018. URL: https://ru.wikipedia.org/wiki/Чемпионат_мира_по_футболу_2018 (дата обращения: 22.11.2019).

5. ЧМ-2018 завершен: Подводим итоги. URL: <https://utro.ru/sport/2018/07/15/1367359.shtml> (дата обращения: 22.11.2019).

УДК 314.15:37(470.331)
ББК 60.7:74(2Рос)

Симонова Е.В., к.с.н., доцент кафедры
социологии и социальных технологий ТвГТУ
Садиков Д.Н., учитель истории и обществознания
МОУ СОШ № 16 г. Твери

МИГРАЦИОННЫЕ УСТАНОВКИ УЧАЩЕЙСЯ МОЛОДЕЖИ ТВЕРСКОГО РЕГИОНА

© Симонова Е.В., Садиков Д.Н., 2019

Аннотация. Статья посвящена анализу миграционных установок учащейся молодежи Тверской области. Авторами раскрыты подходы к изучению проблем молодежной миграции, показаны условия и факторы молодежной миграции в Тверском регионе, выявлены миграционные установки учащихся общеобразовательных учреждений, ссузов и вузов Тверского региона, предложены меры, направленные на снижение миграционного оттока учащейся молодежи из региона. Приводятся данные социологического исследования демографической ситуации в Тверской области, проведенного в 2018 г.

Ключевые слова: молодежная миграция, миграционные установки, учащаяся молодежь, факторы молодежной миграции, вузовская и послевузовская миграция.

Одним из важнейших процессов, оказывающих влияние на демографическую ситуацию и социально-экономическое развитие территории, является миграция. В пределах каждого региона население устремляется в административные центры субъектов, в которых сконцентрированы различные виды ресурсов. Малые, средние города и сельская местность постепенно теряют свое население и в первую очередь молодежь, ориентированную на переезд в более крупные города с целью получения образования и дальнейшего трудоустройства. Согласно исследованиям, основанным на данных переписей населения 1989, 2002 и 2010 гг., в отдельных муниципальных образованиях миграционный отток молодежи после выпуска из средней школы достигает более половины от всей численности населения. Больше всего молодежи теряют города и муниципальные районы, расположенные на большом удалении от региональных центров, для территорий этого типа характерна самая негативная динамика численности населения [4, с. 226]. При выборе молодыми людьми направления миграции роль, как правило, играет близость крупного города, наличие в нем хороших вузов, а также развитая инфраструктура, дающая возможность проведения разнообразного досуга.

Потенциальная готовность части молодых людей к переезду, высокие зарплатные ожидания и отсутствие реальной возможности их удовлетворения при трудоустройстве в родном населенном пункте образуют серьезный фундамент для устойчивой миграции из сельской местности и малых и средних городов в крупные российские города. В связи с перечисленным выше актуализируются исследования, направленные на анализ причин миграции учащейся молодежи, а также на определение тех условий, которые необходимы для привлечения молодых людей в сельскую местность и малые и средние города.

Обращаясь к анализу миграционных установок учащейся молодежи, следует отметить, что сам термин «миграция» (лат. *migratio* – переход, переезд, переселение) в настоящее время широко используется в официальных документах, нормативно-правовых актах, в публикациях СМИ, в материалах научных исследований и т.д. Российский исследователь Л.Л. Рыбаковский определяет миграцию в широком смысле как территориальные перемещения, совершающиеся между разными населенными пунктами одной или нескольких административно-территориальных единиц, независимо от продолжительности, регулярности и целевой направленности, а в узком смысле – как законченный вид территориального перемещения, т.е. переселение [6, с. 5]. Проблемы молодежной миграции изучались в советское время Т.И. Заславской и ее коллегами. В настоящее время анализу различных вопросов молодежной миграции посвящены работы Н.К. Габдрахманова, Н.Ю. Замятиной, А.П. Катровского, О.В. Лешукова, Н.В. Мкртчяна, Н.Ю. Никифоровой, Т.Г. Роциной, Ю.Ф. Флоринского и др. [2; 4, с. 225–227; 5]. Исследователи анализируют причины молодежной миграции и миграционные намерения школьников и студентов, масштабы и направления миграционного оттока молодежи, возможности и препятствия возвратной миграции. Анализируя проблемы образовательной миграции молодежи, Н.К. Габдрахманов, Н.Ю. Никифорова, О.В. Лешуков подчеркивают роль университетов как важнейшего ресурса сохранения и привлечения талантливой молодежи в регионы. Данная группа исследователей, выделяя два основных пика миграции молодежи («школа – вуз» и «вуз – рынок труда»), разрабатывает типологию регионов по показателям вузовской и послевузовской миграции [5]. Н.Ю. Замятина рассматривает миграцию молодежи не только в образовательном контексте, но и с точки зрения сложной системы ценностных установок. Ряд исследователей анализируют причины, характер и направления молодежной миграции в малых городах и сельской местности (О.Н. Колесникова, Н.В. Мкртчян, Ю.А. Перекаренкова, Л.В. Родионова, А.М. Сергиенко, О.А. Снегирева, Е.В. Тарасова и др.) [3; 4].

Анализ научной литературы по проблеме молодежной миграции показывает, что миграция школьников и студентов по своей

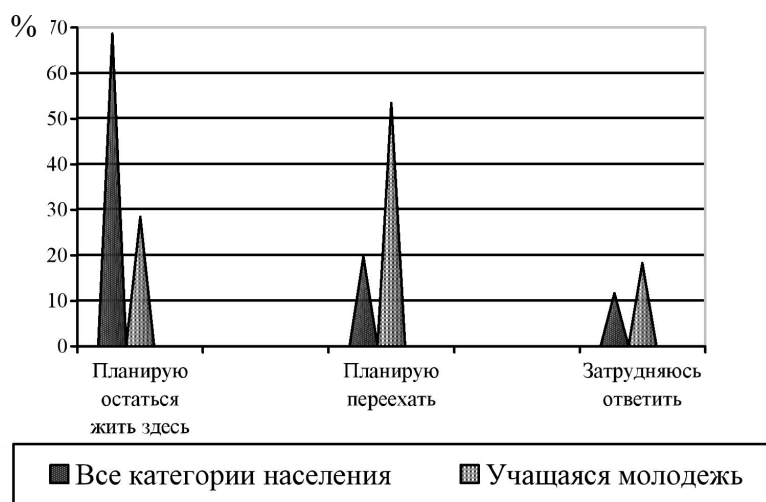
направленности совпадает с общими миграционными потоками, но, как правило, эта направленность оказывается более ярко выраженной. Миграционные ориентации молодежи направлены строго в сторону регионов с лучшими условиями жизни, в направлении крупных городов, где есть образовательные учреждения, возможности трудоустройства и проведения разнообразного досуга. По данным Левада-центра, наибольший масштаб миграции наблюдается среди возрастных когорт времени окончания школы, поскольку население характеризуется наличием установок на смену места жительства при выборе образовательного учреждения. Выпускники школ из небольших городов уезжают учиться в Москву или как минимум в областной центр [5, с. 4]. Это подтверждается и данными исследований, проводимых в Тверском регионе.

Следует отметить, что особенности миграционных процессов в Тверской области обусловлены «межстоличным» положением региона. Как отмечают исследователи, Тверская область (ранее – губерния) уже более двух столетий выступает в качестве зоны оттока населения, «демографического донора» двух столичных центров (Москвы и Санкт-Петербурга) [1, с. 33]. Это, во-первых, становится важным фактором снижения численности населения региона. По данным Тверьстата, за 2017 г. общий миграционный отток составил 3 908 человек. За пределами Тверской области основные миграционные потоки были направлены в Москву, Санкт-Петербург, Московскую и Ленинградскую области. Во-вторых, «межстоличное» положение региона оказывает существенное влияние на ухудшение качественного состава населения: столицы притягивают наиболее активных, квалифицированных, преимущественно молодых жителей области. Приток же мигрантов часто обеспечивается выходцами из республик Средней Азии и Закавказья с более низким образовательным уровнем [1, с. 37–39]. В таких условиях особое значение приобретает анализ направленности и причин миграционных процессов, выявление миграционных установок, планов и намерений учащейся молодежи. Проведение подобных исследований позволит определить те меры, которые необходимо осуществлять для снижения миграционного оттока молодежи как из Тверской области в целом, так и из сельской местности и малых городов региона в частности.

Миграционные установки учащейся молодежи Тверской области изучались в ходе проведения социологического исследования, направленного на анализ демографической ситуации в регионе и выявление мер, необходимых для ее улучшения. Исследование проводилось Уполномоченным по правам человека в Тверской области и сотрудниками кафедры социологии и социальных технологий ТвГТУ в апреле 2018 г. с использованием метода анкетирования. В качестве генеральной совокупности выступало все население Тверской области (по

данным государственной статистики, 1 296 799 человек на 01.01.2017 г.). Объем выборочной совокупности составил 717 человек (статистическая погрешность – 4 %). Репрезентативность выборки обеспечивалась методом ее формирования, которое осуществлялось по квотам (тип поселения, пол, возраст). Анкетированием были охвачены жители различных муниципальных образований Тверской области. Рекрутирование респондентов осуществлялось по месту их жительства и работы (учебы). Категория граждан «учащийся, студент» (выделенная по такому критерию, как основной род занятий) составила 12,3 % от общего объема выборочной совокупности. В анкетировании приняли участие школьники и студенты в возрасте от 16 лет.

Результаты нашего исследования подтверждают наличие проблем, фиксируемых демографами на протяжении длительного времени. Анализ миграционных установок учащейся молодежи Тверского региона показал, что более половины представителей этой категории граждан планируют изменить место проживания (53,4 %, в то время как у других категорий населения процент по данному показателю в два раза меньше) (рисунок). Еще около 1/6 молодых людей затруднились дать ответ на данный вопрос (что свидетельствует о неустойчивости их установок).



Планы относительно места проживания

Миграционные установки более выражены у школьников (планируют переехать 2/3 молодых людей в возрасте до 18 лет), что свидетельствует о преобладании вузовской миграции. И если старшие возрастные группы ориентированы на переезд в районный центр, ближайший город, то учащаяся молодежь ориентирована на переезд в Тверь, Москву и Санкт-Петербург (таблица).

Направления миграции учащейся молодежи

Если Вы хотите уехать из своего населенного пункта, то куда планируете переехать?	Все категории населения (%)	Учащаяся молодежь (%)
1. Ближайший город (поселок городского типа)	4,2	2,2
2. Районный центр (указан Ржев)	2,1	0
3. Сельская местность другого района (региона) (указано Аввакумовское сельское поселение)	2,8	0
4. Областной центр (Тверь)	28,7	34,8
5. Другой регион (указаны Санкт-Петербург, Краснодарский, Ставропольский края, Крым, Ленинградская, Новгородская, Калининградская, Ульяновская, Московская области)	16,8	6,5
6. Столица (Москва)	26,6	41,3
7. Страна зарубежья (указаны европейские страны – Швейцария, Германия, Болгария, Чехия)	7,7	4,3
0. Затрудняюсь ответить	11,2	10,9

Примечание. Относительные значения подсчитаны исходя из количества ответов, данных респондентами, планирующими изменить место своего проживания.

В качестве основных причин переезда на новое место жительства молодые люди называют: желание найти хорошую работу (27,5 % от общего количества ответов молодых людей, при этом значение данного показателя у учащейся молодежи выше, чем у других категорий граждан), возможность улучшить свое материальное положение (17,4 %, значение данного показателя у учащейся молодежи также превышает среднее значение по выборке в целом), стремление иметь качественный отдых и развлечения (10,7 %), намерение иметь доступ к различным образовательным услугам (10,1 %), а также жить в более престижном месте (9,4 %). Желание воссоединиться с родственниками и жить в экологически чистой и безопасной среде мотивирует представителей учащейся молодежи в гораздо меньшей степени, чем другие категории граждан.

Таким образом, исследование показывает наличие значительной части учащейся молодежи, ориентированной на миграцию из населенных пунктов Тверской области в крупные города, в том числе находящиеся в других регионах. Одной из серьезных проблем является то, что, по всей видимости, вузы Тверского региона не являются аттракторами для выпускников школ. Кроме того, и выпускники тверских вузов часто ориентированы на трудоустройство за пределами своего региона. Это подтверждает выводы исследователей НИУ «Высшая школа экономики» Н.К. Габдрахманова, Н.Ю. Никифоровой, О.В. Лешукова, которые отнесли Тверской регион к регионам-экспортерам (по данным 2014 г.). Для них характерен большой миграционный отток молодых людей в возрасте, когда они оканчивают как школу, так и вуз [5, с. 25]. В случае Тверской

области эта тенденция усугубляется соседством с так называемыми регионами-магнитами (Москвы с Московской областью и Санкт-Петербурга с Ленинградской областью), где имеется высоко востребованная среди абитуриентов образовательная инфраструктура, а также развитая экономика, способная предоставить конкурентоспособные рабочие места выпускникам университетов [5, с. 22–23].

В целом развитие сети образовательных учреждений в регионе, повышение их аттрактивности для выпускников школ, создание конкурентоспособных привлекательных рабочих мест не только в региональной столице, но и в малых городах, ПГТ и сельской местности будут способствовать снижению миграционного оттока учащейся молодежи, рациональному перераспределению человеческих ресурсов в Тверском регионе, наращиванию человеческого капитала и его качественному росту. Формирование комфортной жизненной среды в населенных пунктах, стимулирование развития различных форм досуга, создание имиджа региона как престижного места для проживания и ведения деловой активности также могут стать существенными инструментами удержания молодежи в районах и городах Тверского региона.

Библиографический список

1. Богданова Л.П., Щукина А.С. Тверская область: информационная база и направления изучения миграционных процессов // Вестник ТвГУ. Серия: География и геоэкология. 2016. № 2. С. 33–45.
2. Катровский А.П. Учебная миграция в вузы России: факторы и мотивация // Миграция и урбанизация в СНГ и Балтии в 90-е годы / под ред. Ж.А. Зайончковской. М.: АдамантЪ, 1999. С. 269–276.
3. Миграция сельской молодежи: в фокусе – Алтайский край: коллективная монография / А.М. Сергиенко [и др.]; под общ. ред. д.с.н. А.М. Сергиенко. Барнаул: Алт. ун-т, 2019. 325 с.
4. Мкртчян Н.В. Миграция молодежи из малых городов России // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2017. № 1. С. 225–242.
5. Габдрахманов Н.К., Никифорова Н.Ю., Лешуков О.В. От Волги до Енисея... : образовательная миграция молодежи в России. М.: НИУ ВШЭ, 2019. 48 с. (Современная аналитика образования. № 5 (26)).
6. Миграция населения в России: тенденции, проблемы, пути решения / В. Трубин [и др.] // Социальный бюллетень. 2018. № 11 (май). М.: Аналитический центр при Правительстве Российской Федерации, 2018. 54 с.

СОВРЕМЕННЫЕ ФОРМЫ СЕМЕЙНОГО УСТРОЙСТВА ДЕТЕЙ-СИРОТ И ДЕТЕЙ, ОСТАВШИХСЯ БЕЗ ПОПЕЧЕНИЯ РОДИТЕЛЕЙ

© Слепова Т.Н., 2019

Аннотация. В статье рассматриваются особенности различных форм устройства детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, предусмотренные современным российским законодательством.

Ключевые слова: дети-сироты, формы устройства детей в семью, усыновление, опекуновство, попечительство, приемная семья, патронат.

Проблема детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, остается актуальной для России на протяжении многих столетий. Особенно остро данный вопрос встал в XX веке, в котором произошло много тяжелых и кровопролитных событий в нашей стране. Первая мировая война, затем революция и гражданская война, спустя совсем небольшой отрезок времени Великая Отечественная война, которая оставила круглыми сиротами миллионы детей. Именно в период советской власти для решения проблем сиротства стали активно строить детские дома и дома-интернаты. Государство полностью брало на себя воспитание и социализацию детей, оставшихся без попечения родителей.

После распада СССР вследствие тяжелых социальных, политических и экономических потрясений в российском обществе опять произошел резкий рост количества детей, оставшихся без попечения родителей. В отличие от послевоенного периода, большинство воспитанников детских домов – это те ребята, у которых родителей лишили родительских прав по каким-либо причинам или родители самостоятельно отказались от воспитания.

На современном этапе Россия занимает лидирующие позиции среди стран по количеству детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей. В настоящее время на территории нашей страны работает более 1 500 детских домов, в которых в основном живут дети, чьи родители живы.

В 90-е годы и начале 2000-х проблема детей-сирот активно решалась за счет усыновления иностранными гражданами. В 2012 году, после того как американские родители оставили ребенка, усыновленного в России, в машине на жаре, вследствие чего ребенок задохнулся, и еще нескольких эпизодов жестокого обращения иностранных усыновителей к приемным

детям из нашей страны, был принят закон, запрещающий усыновление российских детей иностранными гражданами. В обществе развернулась широкая дискуссия. Противники данного нововведения утверждали, что изменения приведут к тому, что детские дома будут переполнены. Тем не менее за прошедшие семь лет ситуация изменилась. Количество детских домов ежегодно сокращается, детей стали активнее усыновлять.

Данной тенденции способствует и внимание государства к проблеме детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также активная пропагандистская деятельность СМИ. На многих федеральных телевизионных каналах есть передачи, в которых рассказывают о детях, готовых к усыновлению или опекунству.

По данным Минпросвещения, к началу 2019 года в России работало 1 314 организаций для детей-сирот, из которых 459 являются образовательными, 148 – медицинскими (дома ребенка), 695 – оказывающими социальные услуги, в том числе 358 социально-реабилитационных центров. В них находятся 71,5 тыс. детей.

В Российской Федерации законом предусмотрены четыре основные формы семейного воспитания детей, оставшихся без попечения родителей: усыновление, опека, приемная семья и патронат. Разнообразие форм устройства детей в семью вызвано тем, что многие из них имеют живых родителей и по правовым аспектам не могут быть усыновлены. Каждая предлагаемая государством форма имеет свои достоинства и недостатки, но при этом в первую очередь учитывает интересы и потребности ребенка.

Государство в лице правовых институтов старается максимально защитить интересы ребенка и людей, готовых принять его в свою семью. Именно этим обусловлены различные изменения в законодательстве об усыновлении и опеке.

Под усыновлением или удочерением, по определению Я. Арцилович, понимается юридический акт, в результате которого между усыновителем (усыновителями) и усыновленным возникают те же права и обязанности, которые существуют между родителями и детьми. Процедуру усыновления осуществляют местные органы исполнительной власти в лице органов опеки и попечительства. Усыновление ребенка проходит в несколько этапов: первоначально органы опеки и попечительства ищут усыновителей в своем регионе, а если в границах родного региона семья, готовая принять ребенка, не находится, поиски расширяют до размеров страны. Если и в рамках Российской Федерации не удастся найти приемную семью, начинаются поиски за пределами государства.

Усыновление (удочерение) детей-сирот в нашей стране регулируется статьями со 124 по 144 главы 19 Семейного кодекса Российской Федерации, а также Постановлением Правительства РФ «Об утверждении правил передачи детей на усыновление (удочерение) и осуществления контроля за условиями их жизни и воспитания в семьях усыновителей на

территории Российской Федерации» [1]. Данная форма устройства детей в семью является наиболее желательной для государства и общества. В рамках усыновления ребенок получает такие же личные имущественные и неимущественные права, как и родной ребенок усыновителя.

Согласно пункту 1 статьи 124 Семейного кодекса Российской Федерации, усыновление имеет приоритетный характер по сравнению с другими формами устройства детей, оставшихся без попечения родителей. С точки зрения правовых аспектов под интересами детей закон понимает созданные для них усыновителями благоприятные материальные и моральные условия для жизни и развития. В случае усыновления ребенка иностранными, помимо вышеперечисленных условий, должны учитываться его этническое и религиозное происхождение, родной язык, возможность преемственности культур в процессе образования и воспитания.

Основываясь в первую очередь на интересах ребенка, суд при решении вопроса об усыновлении проверяет и учитывает нравственные и прочие личные качества и характеристики усыновителя (усыновителей), отражающие его (их) поведение в работе, в бытовых условиях, состояние его (их) здоровья (как физического, так и морального), особенности взаимоотношений в семье. Усыновителями, согласно статье 127 главы 19 Семейного кодекса Российской Федерации, могут быть совершеннолетние лица, за исключением:

- 1) лиц, признанных судом недееспособными или ограниченно дееспособными;
- 2) супругов, один из которых признан судом недееспособным или ограниченно дееспособным;
- 3) лиц, лишенных по суду родительских прав или ограниченных судом в родительских правах;
- 4) лиц, отстраненных от обязанностей опекуна (попечителя) за ненадлежащее выполнение возложенных законом обязанностей;
- 5) бывших усыновителей, если усыновление отменено по их вине;
- 6) лиц, которые по состоянию здоровья не могут осуществлять родительские права (перечень заболеваний, при наличии которых лицо не может усыновить ребенка, принять его под опеку (попечительство), взять в приемную семью, устанавливается Правительством Российской Федерации);
- 7) лиц, не имеющих на момент установления усыновления постоянного места жительства, а также жилого помещения, отвечающего установленным санитарным и техническим требованиям;
- 8) лиц, которые на момент установления усыновления не имеют дохода, обеспечивающего усыновляемому ребенку прожиточный минимум, зафиксированный в субъекте Российской Федерации, на территории которого проживают усыновители (усыновитель);

9) лиц, имеющих на момент установления усыновления судимость за умышленное преступление против жизни и здоровья граждан [1].

Лица, не состоящие между собой в браке, не могут совместно усыновить одного и того же ребенка. При наличии нескольких лиц, желающих усыновить данного ребенка-сироту, преимущественное право предоставляется родственникам ребенка [1].

Согласно статье 137 Семейного кодекса Российской Федерации, акт усыновления влечет за собой следующие правовые последствия:

1) установление новой правовой связи между усыновителями (усыновителем) и усыновляемым ребенком, а также между усыновленным ребенком и родственниками усыновителя;

2) прекращение правовой связи усыновленного ребенка с его родителями и другими родственниками по действительно кровному происхождению;

3) при усыновлении ребенок в правовом отношении полностью приравнивается к родным детям усыновителя [1].

Согласно СК РФ, усыновители имеют следующие права и обязанности:

воспитывать детей-сирот;

заботиться об их здоровье, заниматься физическим, психическим, духовно-нравственным развитием детей;

преимущества на воспитание детей перед всеми другими лицами;

обеспечить получение детьми основного общего образования;

выбрать образовательное учреждение и форму обучения детей до получения ими основного общего образования (учитывая их мнение);

выступать в защиту прав и интересов детей. Однако следует отметить, что усыновители не вправе представлять интересы своих детей, если органом опеки и попечительства установлено, что между интересами усыновителей и детей имеются противоречия [1].

Как следует из пункта 4 статьи 124 СК РФ, предпочтение отдается усыновителям, являющимся гражданами РФ и проживающим на территории РФ, а также родственникам ребенка (независимо от их гражданства и места жительства) перед иностранными усыновителями. Усыновление детей иностранными гражданами допускается в тех случаях, если не представилось возможным передать этих детей на воспитание в семьи граждан РФ [1].

Перечисленные выше ограничения СК РФ соответствуют статье 21 «Конвенции о правах ребенка». В данной статье усыновление иностранными гражданами рассматривается в качестве альтернативного способа ухода за детьми-сиротами, если для детей, оставшихся без попечения родителей, не могут найти усыновителя или опекуна на территории родного государства.

Также к числу основных международных нормативно-правовых актов по вопросам охраны детства относятся Женевская декларация прав ребенка, Декларация прав ребенка, принятая Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1959 года, Гаагская конвенция о защите прав детей и сотрудничестве в области международного усыновления, принятая 29 мая 1993 года.

Таким образом, в случае усыновления родители получают возможность полностью изменить имя ребенка и дату рождения в пределах полугода. Существует понятие тайны усыновления, за разглашение которой следует уголовная ответственность. В условиях данной формы устройства ребенка в семью за его пребыванием в ней не следят органы опеки и попечительства. Ребенок обретает все права и обязанности, присущие родным детям.

Следующей за усыновлением формой устройства детей в семью является опека. Опека (попечительство) – принятие в семью ребенка на правах воспитуемого. Согласно статье 145 Семейного кодекса РФ, опека устанавливается над детьми, не достигшими возраста 14 лет, попечительство – над детьми в возрасте от 14 до 18 лет [1]. В рамках данной формы устройства ребенка в семью у него сохраняются фамилия, имя, отчество, а биологические родители не освобождаются от обязанностей по отношению к ребенку. Таким образом, в данном случае речь не идет о тайне усыновления. В случае передачи ребенка под опеку у него сохраняется право на общение с кровными родственниками. Опека устанавливается решением главы местного самоуправления. В условиях данной формы устройства ребенка в семью не требуется решение суда. Опекун обладает всеми правами родителя по вопросам воспитания, образования и материального содержания ребенка. В отличие от усыновления, при опеке уполномоченные органы осуществляют постоянный контроль за условиями жизни ребенка в семье. Ребенок оставляет за собой право на получение ежемесячного пособия, гарантированного ему государством. Также опекуны вправе рассчитывать на содействие со стороны государственных органов в вопросах отдыха, обучения и лечения ребенка. К кандидату в опекуны применяются менее жесткие требования, чем к усыновителям. Есть срочная и бессрочная формы опеки. С точки зрения бытовой практики наиболее желательной является ситуация, когда опекунство представляет собой подготовительный этап перед усыновлением, чтобы по достижении старшего возраста ощущать себя полноценным членом семьи.

Приемная семья – форма воспитания ребенка (детей) в семье у «приемного родителя» – воспитателя [1]. Формат приемной семьи был разработан для детей, которые по тем или иным причинам не могут быть усыновлены или переданы под опеку. Такими причинами могут быть

определенный юридический статус или невозможность найти усыновителей или опекунов. Приемная семья заменяет нахождение ребенка в детском доме на домашнее воспитание и создается на основе договора между приемными родителями и органами опеки. Сроки нахождения в данной семье определяются условиями договора. В подобных семьях могут воспитываться от 1 до 8 детей. Труд приемных родителей оплачивается государством. По отношению к ребенку приемные родители являются опекунами. Требования к приемным родителям совпадают с требованиями к опекунам. Ребенок, воспитывающийся в приемной семье, сохраняет за собой все права и льготы ребенка-сироты. По достижении совершеннолетия ребенок имеет право на получение жилья, если за ним не закреплено другое имущество. Органы опеки осуществляют постоянный контроль за воспитанием детей и расходованием средств на их содержание.

Четвертой формой устройства ребенка в семью является патронатное воспитание (семья). Законом вводится это понятие в том случае, если ответственность за защиту интересов и прав ребенка распределяется между органами опеки и попечительства, патронатным воспитанием и органом, организующим патронатное воспитание. При этом патронатный воспитатель – совершеннолетний, дееспособный гражданин Российской Федерации, осуществляющий воспитание и защиту прав и законных интересов ребенка на основании договора с учреждением и органом опеки и попечительства о передаче ребенка на патронатное воспитание [1].

Патронатная семья предполагает организацию института профессиональных воспитателей, которые заменяют семьи на определенный срок. Сущность данной формы устройства ребенка заключается в том, что он формально остается воспитанником детского дома, а воспитатель является сотрудником данного учреждения. В условиях патроната ответственность за ребенка распределяется между учреждением (оно выделяет средства на содержание ребенка, помогает при возникновении проблем, контролирует, как осуществляется развитие и воспитание ребенка) и патронатным воспитателем, который осуществляет всю работу по воспитанию и обеспечению нужд и потребностей ребенка. Патронатное воспитание является более гибким, по сравнению с вышеназванными формами семейного устройства несовершеннолетних разных категорий, оказавшихся в трудных жизненных ситуациях.

В учреждении, организующем патронатное воспитание, из числа работающих специалистов создается центр социально-психологической службы, который осуществляет подбор, обучение патронатных воспитателей, устройство воспитанников на патронатное воспитание, а

также профессиональное сопровождение семьи и детей, переданных на воспитание в семью.

Патронатное воспитание детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, получило распространение в таких регионах Российской Федерации, как Московская, Оренбургская, Пермская, Калининградская области, Красноярский край, а также других регионах и городах, например в Москве, Нижнем Новгороде, Калининграде, где данная форма семейного воспитания имеет законодательную и административную поддержку и от 30 до 80 % воспитанников детских домов были переданы в семьи [3, с. 645].

Таким образом, для современного российского общества характерны четыре формы устройства детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в семьи. Наиболее благоприятной формой является усыновление, которое обеспечивает полноценную социализацию ребенка в семье, что является основной задачей для государства и общества. Опекунство, приемная семья и патронат – формы устройства детей, которые в силу объективных причин не могут быть усыновлены. На современном этапе развития российского общества данная категория детей составляет основную часть воспитанников детских домов. Можно отметить, что за последние десятилетия государство стало активнее заниматься проблемой устройства воспитанников детских домов в семьи, о чем свидетельствует статистика.

Библиографический список

1. Семейный кодекс Российской Федерации : Федер. закон от 29 декабря 1995 г. № 223-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 1996. № 1, ст. 16.

2. Федеральный закон «Об актах гражданского состояния»: Федер. закон от 15 ноября 1997 г. № 143-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 1997. № 47, ст. 5340.

3. Алексеева Э.Р. Анализ семейных форм социального родительства в современной России // Вестник Башкирского университета. 2008. № 3. С. 644–647.

4. Чернова Ж.В. Тенденции развития российского законодательства, регулирующего формы устройства детей, оставшихся без попечения родителей // Laboratorium. Журнал социальных исследований. 2010. № 3. С. 19–43.

УДК 930.85
ББК 63.3

Соболева Н.А., ст. преподаватель кафедры
социологии и социальных технологий ТвГТУ

УЧЕБНИКИ ПО ВСЕОБЩЕЙ ИСТОРИИ Н.И. КАРЕЕВА: КУЛЬТУРОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

© Соболева Н.А., 2019

Аннотация. По замыслу русского философа истории Н.И. Кареева, учебник является дискурсивным выражением науки и несет различную информационную и ценностно-смысловую нагрузку. Написанные Кареевым учебники можно разделить на три группы: для студентов университета, для гимназистов и для массового читателя, интересующегося актуальными вопросами истории. Мастерство Кареева создавать в учебнике теоретические конструкции истории вызвало общественный интерес к прошлому. В учебниках Кареева можно проследить динамику культурного диалога Запада и Востока во всем многообразии его форм: встреча – обособление – заимствование – преемственность.

Ключевые слова: культура, история, Н.И. Кареев, диалог Запада и Востока, учебник.

Николай Иванович Кареев (1850–1931) – русский историк, философ истории, теоретик исторического познания. Он оказал огромное влияние на развитие российского высшего исторического образования и оставил наследие, ставшее широко известным как в России, так и за ее пределами. Кареев создал научную школу и воспитал плеяду блестящих историков (например, Я.М. Захер). Его педагогический талант нашел отражение в той системе учебных книг, которую он сформировал для средней и высшей школ, а также для тех, кто занимается самообразованием. В этих обучающих работах излагаются взгляды Кареева на исторический процесс в целом или отдельные его этапы, а также разрабатывается проблема специфики западного и восточного культурного развития.

В данной статье делается попытка обобщить педагогические труды Кареева и проследить, как отражается в учебниках его концепция.

Педагогическая карьера Кареева началась в середине 70-х годов XIX века с должности учителя истории 3-й московской гимназии. Впоследствии (на протяжении всего жизненного пути) Кареева волновали проблемы преподавания истории в учебных заведениях разного уровня. Так, он пишет ряд методических работ: «Идеалы общего образования»

(1901), «Письма к учащейся молодежи о самообразовании» (1901), «Несколько слов об учебнике древней истории» (1901) [6] и другие, в которых находят отражение его взгляды на учебный процесс, а также изложены принципы построения и наполнения учебников.

Учебники, изданные Кареевым, можно разделить на три группы. Если следовать хронологии издания, то в первую входят учебники для высшей школы, во вторую – для средней, а в третью – для самостоятельного постижения истории в рамках самообразования.

Всю свою жизнь Кареев преподавал в учебных заведениях высшей школы, поэтому ряд учебников адресован студенчеству. Одним из первых становится «Введение в курс истории новейшего времени» (1881) [3]. Эта книга, как пишет сам Кареев в предисловии к изданию, «образовалась из первых моих лекций, читанных осенью 1880 года» [3]. Он отмечает, что «Введение» может служить программой и отчасти конспектом следующего курса новой истории. В приложении он издает программу курса новейшей истории, «выполнение которой составляет предмет моего преподавания в 1880/1881 академическом году» [3]. Также позднее появляются и другие работы: «Введение в курс истории древнего мира» (1882), «Введение в курс истории средних веков» (1883), «Введение в курс истории нового времени» (1884), «Введение в курс истории древнего Востока» (1887).

Названные «Введения», как отмечает сам Кареев в предисловии к обобщающей работе «Общий ход всемирной истории: Очерки главнейших исторических эпох» [8], действительно были введениями в его общие университетские курсы.

Что касается двух других работ: «Философия культурной и социальной истории нового времени» (1893) [7] и «Главные обобщения всемирной истории» (1903) [4], то Кареев отмечает, что они тоже имеют характер общих обзоров, но являются уже не введениями, а подведением итогов: «“Главные обобщения всемирной истории” были задуманы и выполнены мною, чтобы свести к более объединенному и обобщенному виду весь фактический и идейный материал, заключающийся в моих “Учебных книгах” древней, средней и новой истории, предназначенных для среднего образования» [8, с. 3].

Работа «Введение в изучение социологии» (1897) [2] тоже связана с педагогической деятельностью. В предисловии к изданию 1897 года автор отмечает, что эта книга может до некоторой степени считаться воспроизведением курсов исторической энциклопедии [курс «исторической энциклопедии» Кареев читал с осени 1891 года – *прим. авт.*], причем в ее основу прямо положен общий план курса 1896–1897 годов. Сама мысль об этой книге возникла у автора под влиянием часто высказывавшегося некоторыми его слушателями желания видеть читанные им лекции в печати [2, с. XII]. Однако, как отмечает автор, было еще одно обстоятельство, которое натолкнуло его на мысль о написании такой

работы. Кареев пишет, что за последнее время в русском обществе заметно усилилось стремление к самообразованию. Издается ряд программ с указаниями на пособия по отдельным наукам или научным вопросам. Что касается социологии, то подходящего пособия еще никто не написал, и он задумал восполнить этот пробел, написав именно такое, как ему казалось, нужное введение в изучение социологии [2, с. XIII].

Работу «Общий ход всемирной истории: Очерки главнейших исторических эпох» (1903) [8] также можно отнести к учебникам. Как пишет сам Кареев в предисловии к изданию: «Теперь, в сущности, я даю как бы слияние в одно целое наиболее существенного содержания названных книжек со всемирно-исторической точки зрения» [8, с. 3]. Он имеет в виду учебные книги по древней, средней и новой истории, а также работы «Философия культурной и социальной истории нового времени» и «Главные обобщения всемирной истории». Труд «Общий ход всемирной истории: Очерки главнейших исторических эпох» является первой работой в «Вестнике и Библиотеке Самообразования» – задуманной редакцией серии исторических книг общего содержания [8, с. 4].

В дальнейшем Кареев продолжает заниматься вопросами организации педагогической деятельности и содействия самообразованию. Так, в сформировавшемся в 1905 году Союзе деятелей высшей школы он состоял председателем «академической комиссии», разрабатывающей основные вопросы строя и быта высших учебных заведений, и работал в комитете литературного фонда. В этот период ученый активно трудился и в отделе для содействия самообразованию, где с самого начала состоял фактическим председателем.

С 1881 года Кареев начинает публиковать учебники для высшей школы. Эта работа была связана с его непосредственной лекционной деятельностью и основывалась на прочитанных курсах. Интересными в этой связи представляются размышления ученого об отличиях среднего и высшего образования. Он отмечал, что университетское преподавание истории существенно отличается от гимназического. В гимназии учебник должен дать более или менее полное фактическое содержание предмета во всем его объеме. Профессор, читающий курс в университете, может поступить иначе: выбрать какую-либо часть предмета для более обстоятельного изложения, останавливая свое внимание только исключительно на ряде явлений или отдельных, особенно того заслуживающих [3, с. 6]. Другая задача состоит в том, что профессор должен не только сообщить фактический материал, но по возможности показать пути всестороннего его понимания, а также сформировать навыки научного познания материала с помощью научного метода, которые помогут при самостоятельном чтении исторических сочинений. Вот почему, отмечает педагог, «в университете возможно чтение отдельных

эпох с пропусками других и не в том порядке, в каком они следовали одна за другою в действительности» [3, с. 6].

На протяжении всего педагогического пути Кареев неоднократно обращается к вопросам преподавания истории в средних учебных заведениях. После публикаций своих лекций, охватывающих период с древнейших времен до новейшего времени включительно, он издает серию учебников по истории для средней школы: «Учебная книга истории Средних веков» (1900), «Учебная книга древней истории» (1901), «Учебная книга Новой истории» (1906) [9].

Возможно, обращение к школьной тематике произошло по причине кратковременного прекращения преподавательской деятельности в высшей школе. Так, анализируя работу кареевского семинария, Т.В. Павлова делит его существование на два периода: «Первый – с 1885 по 1899, второй – с 1906 по 1920-е гг. Водоразделом между ними выступает время с 1899 по 1906 гг., когда Кареев был вынужденно удален “из университета и с высших женских курсов” за выступление против избиений студентов во время студенческих волнений 1899 года и поддержку профессоров, требовавших отставки ректора университета – В.И. Сергеевича» [11, с. 130].

Предполагаем, что ряд учебных пособий, изданных после 1884 года, могли использоваться Кареевым для организации самостоятельной работы студентов при подготовке их к семинарским занятиям, которые вел педагог. Так, исследуя семинарии Кареева, Т.В. Павлова, отмечает, что «Устав 1884 г. значительно больше, чем его предшественник (1863 г.), уделял внимания организации самостоятельной работы студентов на практических (“научных”, семинарских) занятиях. Участие в “семинариях” стало считаться не менее важным видом академических занятий, чем прослушивание лекций» [11, с. 130].

Таким образом, учебники Кареева охватывают все исторические периоды и представляют собой целостную учебно-теоретическую систему.

На страницах всех своих работ, посвященных средней и высшей школе, а также предназначенных для самообразования, Кареев прослеживает специфику западного и восточного культурного развития. В работе «Заметки о преподавании истории в средней школе» ученый жалеет, что в гимназическом образовании изучение истории Востока не производится, а Древний Восток изучается недостаточно, тогда как «гимназические программы создают какую-то особую привилегию для истории греков и римлян» [9, с. 3]. Ученый постоянно сопоставляет Запад и Восток как полюсы инаковости культур, рассматривает их взаимовлияние и соперничество в своем развитии. Он прослеживает их историю от зарождения до XX века. Запад и Восток – это два противоположенных начала, которые развиваются отлично друг от друга и имеют разные плоды развития. Однако эти полюса нужны друг другу. На

границах их соприкосновения рождаются новые культуры, которые, впитывая в себя лучшие особенности этих миров, становятся двигателями прогресса человечества.

В работе «Общий ход всемирной истории. Очерки главнейших исторических эпох» [8] исследователь обобщает свои взгляды на ход истории человечества. Кареев показывает два этапа, которые проходит человечество в своем развитии: локальный и глобальный. Первый характерен на начальной стадии развития человечества. Вторым начинает проявляться постепенно у разных народов на определенных этапах их исторического развития. В дальнейшем эти народы начинают жить «двойную жизнь»: «жизнью своею собственною, местною и особою, и жизнью общею, универсальною» [8, с. 6]. Каждый народ, по мнению исследователя, в определенное время вступает на путь глобальной истории, однако локальный этап не заканчивается на этом, а продолжается как развитие собственной самобытной культуры.

Кареев является приверженцем теории Л.И. Мечникова о делении цивилизационной истории человечества на три периода: речных, морских и океанических цивилизаций [10]. Вслед за Мечниковым он считает, что ранние цивилизации можно назвать речным периодом. С развитием же финикийского мореплавания начинается период цивилизаций морских, которым впоследствии и принадлежала ведущая роль во всемирной истории [5, с. 20].

В исследовании «Общий ход всемирной истории. Очерки главнейших исторических эпох» Кареев формулирует типологическую характеристику выделенных Л.И. Мечниковым типов цивилизаций. Колыбелью цивилизации были речные долины Нила, Тигра и Евфрата, Инда, Ганга и Ян-цзы-цзяна. Все эти территории отличаются плодородной почвой. Далее финикийцы, по мнению ученого, «открыли» период морских цивилизаций. Впоследствии их сменили греки и римляне. Кареев считает, что с переходом власти над Средиземным морем к грекам, этому первому европейскому историческому народу, Восток отдал символические бразды правления Западу. Начало периода океанической цивилизации Кареев относит к эпохе великих географических открытий конца XV и начала XVI веков (морской путь в Индию, открытие Америки, первое кругосветное плавание и т.п.). Историческая сцена еще больше расширяется, история отдельных стран объединяется в историю человечества, констатирует Кареев [8, с. 6–7].

Таким образом, Н.И. Кареев считал учебники дискурсивным выражением науки и разделял их на три группы: для студентов университета, для гимназистов и для массового читателя. В своих работах Кареев предстает перед нами не только как ученый, но и как педагог, который стремится создать целостную концепцию развития истории человечества и предоставить возможность познакомиться с ней в рамках

средней и высшей ступеней образовательной системы, а также самообразовательной деятельности. Предметом его исследований становятся как отдельные эпохи, так и философские обобщения развития истории человечества, в рамках которых проблема специфики западного и восточного культурного развития занимает центральное место. В учебниках Карееву удалось в полной мере проследить линию диалога Запада и Востока, что в дальнейшем повлияло на общественный интерес к истории.

Библиографический список

1. Иванова (Косарская) Е.С. Социокультурная типология Н.И. Кареева // Глобальный научный потенциал. 2012. № 6 (15). С. 48–50.
2. Кареев Н.И. Введение в изучение социологии. СПб.: Тип. М.М. Стасюлевича, 1897. 440 с.
3. Кареев Н.И. Введение в курс истории новейшего времени. Варшава: Тип. И. Носковского, 1881. 90 с.
4. Кареев Н.И. Главные обобщения всемирной истории. СПб.: Тип. М.М. Стасюлевича, 1903. 175 с.
5. Кареев Н.И. Монархии Древнего Востока и греко-римского мира. СПб.: Тип. М.М. Стасюлевича, 1908. 405 с.
6. Кареев Н.И. Несколько слов об учебнике древней истории // Русская школа. 1901. № 4.
7. Кареев Н.И. Философия культурной и социальной истории нового времени (1300–1800 гг.). Введение в историю XIX века (основные понятия, главнейшие обобщения и наиболее существенные итоги истории XIV–XVIII веков). Изд. 2-е. СПб.: Тип. Стасюлевича, 1902. 205 с.
8. Кареев Н.И. Общий ход всемирной истории: Очерки главнейших исторических эпох. Изд. 2-е. М.: ЛИБРОКОМ, 2011. 304 с.
9. Кареев Н.И. Учебная книга Новой истории. СПб.: Тип. М.М. Стасюлевича, 1906. 350 с.
10. Мечников Л.И. Цивилизация и великие исторические реки. СПб.: Жизнь, 1898. 206 с.
11. Павлова Т.В. Российское высшее образование на рубеже XIX–XX веков: семинарии Н.И. Кареева и формирование научной школы по новистике // Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики. Тамбов: Грамота, 2016. № 1 (63). С. 129–132.

УДК 159.9:331.1
ББК 88.4:65.05

Стялова И.К., доцент кафедры
социологии и социальных технологий

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЯ ПО ФОРМИРОВАНИЮ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

© Стялова И.К., 2019

Аннотация. Рассматриваются проблемы определения организационной культуры, факторы формирования организационной культуры, роль личностных качеств руководителя при формировании организационной культуры, анализируется деятельность руководителя по формированию организационной культуры.

Ключевые слова: организационная культура, факторы, личностные качества, деятельность.

В настоящее время проблема организационной культуры очень актуальна в условиях изменений в общественной сфере и низкой мотивации работников к труду. Передовые руководители вынуждены искать новые цели и методы работы, которые позволяли бы более продуктивно трудиться в сложившихся жизненных обстоятельствах. Вместе с тем теоретики (социальные психологи, специалисты по управлению персоналом, специалисты по внутренним коммуникациям и руководители) все чаще задумываются о способах совершенствования организационной культуры в коллективе. Однако, несмотря на актуальность, данная проблема пока еще является практически не исследованной с современной точки зрения.

Благоприятная организационная культура – это итог систематической работы и мероприятий руководителей и всех сотрудников организации. Такая культура является комплексной психологической характеристикой, которая отражает состояние взаимоотношений и степень удовлетворенности сотрудников различными факторами жизнедеятельности коллектива, служб и подразделений организации. При этом организационная культура является показателем уровня социального развития коллектива и его психологических запасов, способных к более полной реализации. Благоприятная атмосфера в коллективе не только продуктивно влияет на его результаты, но и перестраивает человека, формирует его новые возможности и проявляет потенциальные навыки и характеристики. От уровня оптимальности организационной культуры в каждом отдельном коллективе во многом зависит атмосфера отношений между сотрудниками.

Существует множество определений организационной (чаще корпоративной) культуры. Наблюдается плюрализм подходов к данному понятию. Каждое из них по-своему определяет содержание данного феномена в зависимости от конкретных целей исследований. Большинство авторов трактуют организационную культуру как философию и идеологию управления, а также ценностные ориентации, верования, нормы, которые принимаются большей частью организации и которые определяют отношения и взаимодействия внутри организации и за ее пределами. Часто организационную культуру понимают в первую очередь как систему норм поведения и ценностей, которые будут способствовать достижению целей организации, сделают ее привлекательной как для сотрудников, так и для партнеров или потребителей, поднимут авторитет организации. Некоторые понятия организационной культуры подразумевают наличие традиций, ритуалов, обычаев, которые складываются в процессе общего типа деятельности. В этом случае организационная культура понимается как атмосфера, как социальный климат организации. Таким образом, концепция организационной культуры, как и многие другие понятия организационно-управленческих дисциплин, в настоящее время не имеет универсального определения. Тем не менее все авторы сходятся в том, что в современных условиях жизненный потенциал организации во многом обеспечивается организационной культурой. Наиболее значимыми характеристиками организационной культуры являются: тип совместной деятельности, нормы поведения, тип управления, культура общения, система коммуникаций, деловой этикет, традиции компании, особенности трактовки полномочий и ответственности, трудовая этика.

Предприятие может иметь уже сложившуюся организационную культуру, в этом случае перед ним стоит задача ее сохранения и поддержания либо ее изменения. Организация также может находиться на стадии формирования организационной культуры, она должна следить за тем, чтобы этот процесс не вышел из-под контроля. Для того чтобы оценить организационную культуру, надо исследовать ее проявление и изменения, происходящие в ней. Организационная культура исследуется такими науками, как социология, менеджмент, этика, деловой этикет, культурология, а также многими другими. Исследования направлены на изучение особенностей деловой сферы, а также факторов, влияющих на нее.

Воздействующие на организацию факторы могут способствовать формированию культурных особенностей и содержания элементов культуры. В связи с этим для коррекции организационной культуры необходимо провести анализ условий и факторов, которые вызвали

изменения культуры и появление данных особенностей. Такие исследования позволят установить связь факторов и содержательных характеристик организационной культуры. Использование факторного анализа и других статистических методов поможет найти способы эффективно влиять на содержание корпоративной культуры.

Организационная культура отличается динамичностью. Под влиянием внешних и внутренних факторов она может быстро разрушаться, что влечет за собой, как правило, весьма отрицательные последствия, быстро укрепляться и трудно восстанавливаться. Организационная культура требует научного подхода. Немаловажную роль при этом играет владение искусством управления.

Организационная культура каждой конкретной организации (предприятия, фирмы, корпорации и т.д.) предназначена для обеспечения адаптивного поведения организации во внешней среде. Это помогает предприятию выживать, выигрывать в конкуренции, завоевывать новые рынки и успешно развиваться [1, с. 164]. В то же время ее основой является внутренняя консолидация, взаимодействие и взаимная координация сотрудников, основанная на согласовании их интересов внутри организации. Следовательно, для любого руководителя естественно использовать организационную культуру как фактор повышения конкурентоспособности его предприятия.

Организационную культуру рассматривают прежде всего как социальное явление. Однако при воздействии на организационную культуру необходимо учитывать и психологические особенности человеческого поведения, т.е. использовать два принципиальных подхода: социологический и психологический. Организационная культура затрагивает все стороны жизнедеятельности организации, отражается на всех ее элементах и функционировании в целом. Она должна способствовать формированию взаимопонимания между руководством и персоналом, повышению удовлетворенности трудом, а в конечном итоге росту эффективности деятельности организации.

Без постоянного контроля со стороны руководителя процесс формирования организационной культуры невозможен. У руководителя существует свое представление о ее идеале, но перед ним стоит ряд задач, которые он должен решить. Во-первых, необходимо сопоставить культуру с реальностью развития организации и внести соответствующие коррективы, чтобы характеристики будущей организационной культуры соответствовали требованиям дела и потребностям сотрудников, например при решении задач внешней адаптации и внутренней интеграции.

Во-вторых, любая организация является частью большой системы, руководитель должен учитывать обстоятельства внешней среды, реалии складывающейся обстановки, общественное устройство этой системы, в

состав которой она входит. В-третьих, руководитель должен владеть в достаточной мере элементами общей культуры, чтобы освоить элементы организационной культуры и привить их подчиненным. Ему необходимо обогащать внутреннюю культуру, быть собранным, целеустремленным, принципиальным и высоконравственным.

Ценности руководителей являются самыми мощными факторами, влияющими на содержание культуры.

Одной из проблем, отличающих российскую организационную культуру от зарубежной, является «синдром власти» руководителей, что отражается в длительных пребываниях управляющих на высоких должностях, а следовательно, бюрократизации, недоверии к персоналу, неоправданном отчуждении, а порой и презрении руководителей к другим сотрудникам организации. Естественно, на данном фоне организационная культура не может сформироваться [2, с. 9].

Руководители не всегда демонстрируют положительный пример в выполнении требований организационной культуры, установленной на предприятии, т.е. допускают для себя некоторые поблажки, что негативно сказывается как на их репутации в глазах сотрудников, так и на эффективности корпоративного кодекса.

Большинство специалистов утверждают, что успех организации на 80 % зависит от профессионализма руководящего состава. Формирование организационной культуры, как правило, идет от формальных лидеров (руководство компании) или, что бывает реже, неформальных. Таким образом, очень важно, чтобы менеджер, желающий целенаправленно сформировать организационную культуру, сформулировал для себя основные ценности организации или своего подразделения [3, с. 109].

Можно выделить основные черты современного руководителя, которыми он должен обладать: социальная направленность деятельности, высокая компетентность и ответственность в своей профессиональной деятельности, готовность руководителя брать ответственность за промахи организации на себя, вне зависимости от степени его персональной ответственности, организаторские способности, высокие моральные качества, эмоционально-волевые черты характера, интеллектуальные способности, умение поддерживать свой авторитет, имидж руководителя – важная составляющая его авторитета, стрессоустойчивость. Помимо перечисленных личностных качеств, руководитель должен уметь ценить время подчиненных, быть строгим и требовательным, но не придирчивым, быть приветливым и тактичным, иметь чувство юмора, а также уметь вести дебаты и переговоры.

Формирование организационной культуры пройдет максимально комфортно, если учитывать следующие моменты: личный пример руководителя, отсутствие диктатуры, жестких ограничений, поощрение проявления инициативы, доверие со стороны руководства, признание ценности каждого сотрудника, действенную схему поощрений и наказаний (с четкими критериями их распределения), стимулирование активности, благоприятный психологический климат, где человек не борется с окружающими за первенство, а продуктивно с ними взаимодействует.

Стиль управления руководителя не должен быть основан на административном произволе, давлении на подчиненных, откладывании дел в «долгий ящик», психологии временщика, самоуспокоении.

При нестабильности внешней среды (изменчивости государственной политики, недоразвитости рыночной инфраструктуры, росте инфляции, необязательности деловых партнеров) руководитель постоянно должен быть озабочен совершенствованием организационной культуры с целью повышения адаптационных возможностей организации.

При выработке управленческих решений важное значение имеет культура мышления, которая является составляющей организационной культуры руководителя. Ее образует целый ряд компонентов: умение выделить, вычленив из множества признаков, факторов, условий наиболее существенные для данной ситуации или задачи; способность привести в исполнение замыслы, не оставляя их на уровне идеи; предвидение последствий принимаемого решения; образование рациональных соразмерности и соподчиненности; соизмерение ближайших, промежуточных и отдаленных результатов в процессе достижения цели.

Важными составляющими организационной культуры являются процедуры, на которые сотрудники обращают особенное внимание. Это, например, критерии назначения вознаграждения и распределения ресурсов, критерии набора, продвижения по службе и увольнения и т.д. То, как руководитель использует свою власть, свидетельствует о свойственных ему представлениях и о том, насколько они совпадают с общей организационной культурой.

Если на первой стадии развития организации именно руководитель определяет ее культуру, то на более поздних стадиях он должен являться отображением и проявлением общих культурных представлений.

Как правило, то, на что обращает внимание руководитель, постепенно превращается в предмет внимания сотрудников и включается в число норм, определяющих поведение людей в организации. Подход руководства к разрешению проблем и его предпочтения находят свое дальнейшее проявление в формировании системы ценностей членов организации. Руководитель занимает особое положение, поэтому именно на него обращено внимание сотрудников. Сไตล์ его поведения, отношение к работе становятся эталоном.

Руководитель должен достаточно ясно представлять, что такое культура в целом и организационная культура в частности. Именно он является идейным вдохновителем, эмоциональным лидером, создателем атмосферы и культуры взаимодействия внутри организации, человеком, формирующим общую психологию и единую цель сообщества людей, составляющих персонал организации.

Библиографический список

1. Афонин Ю.А., Иванов В.Н., Мельников С.Б. Россия: объединяющая идея, путь выхода из кризиса, улучшение жизни каждого. М.: Проспект, 2015. 360 с.
2. Володина Н.П. Оценка и управление персоналом – ресурс эффективного управления // ЭКО. 2015. № 6. С. 154–165.
3. Лобанов А.А. Человеческие ресурсы управления. М.: Дашков и Ко, 2017. 182 с.

РОЛЬ ГОСУДАРСТВА В РАЗВИТИИ ВОЛОНТЕРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

© Стялова И.К., 2019

Аннотация. Рассматривается становление волонтерского движения в современной России, даются характеристики волонтерства и добровольчества, анализируется взаимодействие волонтерства и государства, представлены виды волонтерства в современной России, роль молодежи в развитии волонтерского движения.

Ключевые слова: добровольчество, волонтерство, государство, институт.

Добровольный труд имеет давнюю традицию в России. Он является важной составляющей отечественной истории. До революции в Российской империи была широко распространена частная благотворительность, когда высшие слои оказывали помощь нуждающимся, т.е. инициатива шла сверху. В Советской России был представлен организованный тип добровольчества, или, как он тогда именовался, «оргнабор». Государство призывало добровольно ехать на стройки в Сибирь и на Дальний Восток, а радио и телевидение пропагандировали такую форму добровольчества, эксплуатируя патриотические чувства граждан. Сразу после перехода от тоталитаризма к демократии в России появилось два типа добровольчества: индивидуальное и смешанное, которые стали активно развиваться. В настоящее время волонтерство осуществляется как на региональном уровне, так и на федеральном. Многие проблемы, такие как увеличение доли пожилых людей, нуждающихся в помощи, рост преступности среди молодежи, рост детской безнадзорности и детского сиротства, экологическая деградация, государство не может преодолеть без привлечения активных граждан к волонтерскому движению. Волонтерство – это деятельность, которой люди занимаются по доброй воле, это их осознанный выбор. Они не ожидают за свой труд материального вознаграждения. В развитых демократических обществах волонтерство приобрело черты институционально закрепленной деятельности [60, с. 111].

Российское волонтерство сегодня находится на стадии своего интенсивного институционального развития. Выступая партнером государства в решении острых социальных проблем, добровольческое движение нуждается в его поддержке. Обладая властными полномочиями, государство способно создать все необходимые условия для развития

добровольческого движения в России. В первую очередь следует наладить эффективное правовое регулирование волонтерского движения. В России отсутствует орган государственной власти, который бы курировал и координировал волонтерскую деятельность. Кроме того, в обществе отсутствует единая идеологическая основа волонтерского движения. В настоящее время в стране существуют разные типы волонтерства, но они функционируют отдельно друг от друга. Когда государство пытается использовать ресурс волонтерства для решения той или иной социальной проблемы, оно оказывается «в разных взаимоотношениях» с различными группами волонтеров. В настоящее время отдельные направления волонтерства регулирует государство. Как правило, таковыми являются направления, в которых возникли определенные проблемы, и происходит это в зависимости от сложившейся ситуации, а не является спланированной стратегией. Необходимо понимать, что потенциал деятельности волонтеров намного шире, с привлечением добровольцев социальные проблемы в стране можно решать с большей эффективностью.

В современной России существуют как гражданские, так и государственные добровольческие организации. В первые вступают люди, ставящие интересы других выше собственных, лично мотивированные помогать нуждающимся. Для них неважно социальное положение этих людей. Они готовы оказывать помощь независимо от времени и места. Гражданские волонтеры здоровы и физически хорошо подготовлены к действиям в экстремальных ситуациях, имеют необходимую амуницию и умеют ориентироваться на местности, пользуются социальными сетями, обладают необходимым минимумом знаний в области практической медицины, психологии и других сферах деятельности, накапливают и распространяют в сетях практические знания о том, как наиболее быстро и эффективно оказать помощь тем, кто в ней нуждается. Кроме того, они коммуникабельны, быстро обучаются на месте, владеют организационными и логистическими знаниями, которые применяют в самых различных жизненных ситуациях, умеют добывать нужные ресурсы и обмениваться ими, быстро переключаться с обыденной жизни на действия в критических обстоятельствах, обладают навыками самоорганизации в критических условиях [101, с. 77–78].

Государственные волонтеры мотивированы государством идеологически, статусно и материально. Они – исполнители чужой воли или приказа (перед каждым массовым мероприятием проходят специальный инструктаж), то есть выполняют охранительные и организационные функции, включены, как правило, в государственно-ориентированные и их субсидирующие организации (экипировка и другие ресурсы предоставляются им государственными структурами). Они – «организованная массовка»; их главный принцип действия – не самоорганизация, а выполнение инструкций; их коммуникабельность носит вертикальный характер, она ограничена

предписанными им «сверху» задачами; они не умеют быстро переключаться с обыденной жизни на самостоятельные действия в критических обстоятельствах; самообучение в ходе практического воздействия минимальное; к деятельности в критических жизненных обстоятельствах они буквально не привлекаются [101, с. 78].

Тем не менее российская молодежь частично включена в добровольчество. В России до сих пор отсутствует система подготовки молодых людей к работе в качестве волонтеров. Такая подготовка должна вестись целенаправленно и последовательно, в зависимости от вида волонтерской деятельности. В настоящее время это происходит в виде непосредственной передачи опыта от членов волонтерского движения вновь привлеченным в данную организацию. Организация центров подготовки волонтеров в вузах, школах, муниципальных учреждениях, привлечение в них специалистов в корне может изменить данную ситуацию. В настоящее время наблюдается разрыв между числом молодых людей, заявляющих о потенциальной готовности участвовать в добровольческой деятельности, и числом тех, кто действительно ведет такую работу [30, с. 237].

Для молодежи участие в волонтерской деятельности – это возможность самореализоваться, получить новые знания и опыт. Важным для молодых людей является возможность почувствовать себя социально значимым и социально полезным. Волонтерский труд помогает государству эффективнее решать многие социально значимые задачи, стоящие перед ним и обществом. Кроме того, развитие волонтерства несомненно будет способствовать становлению гражданского общества в России, что является неотъемлемым условием демократии. Роль некоммерческих и общественных организаций постоянно возрастает по мере демократизации. Волонтерство оказывает положительное влияние и на систему образования в целом, так как у школьников и студентов, вовлеченных в данный вид деятельности, образуется активная жизненная позиция, повышается уровень знаний, развиваются навыки, появляется патриотизм.

Волонтерская деятельность формирует такие качества, как бескорыстие, благородство, гласность, гуманизм, законность, милосердие, отзывчивость, самоотверженность, сострадание и человечность, т.е. те качества, которые должны быть свойственны молодежи.

Библиографический список

1. Гуменная А.Н. Влияние добровольчества на формирование ценностных ориентаций молодежи // Социальные технологии, исследования. 2011. № 4. С. 61–65.
2. Певная М.В. Волонтерство как социологическая проблема // СОЦИС. 2013. № 2. С. 110–119.
3. Яницкий О.Н. Волонтеры: гражданские и государственные // СНИПС. 2014. № 1 (5). С. 71–89.

УДК 37.01:17
ББК 74.04:87.7

Туманова О.И., к.с.н., доцент кафедры
социологии и социальных технологий ТвГТУ

АНАЛИЗ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ В КОНЦЕПЦИИ НАУЧНОЙ ОСНОВЫ МОРАЛИ ДАРИО САЛАСА СОММЭРА

© Туманова О.И., 2019

Аннотация. В статье рассматривается подход чилийского исследователя Дарио Саласа Соммэра к анализу системы образования. Этот анализ представлен в рамках концепции научной основы морали – «физики морали». Исследователем выделяется ряд ошибок и недостатков современной образовательной системы, которые препятствуют формированию мыслящих, гуманных людей с высокими уровнем морального развития.

Ключевые слова: образование, воспитание, обучение, физика морали.

Работа чилийского философа, гуманиста и исследователя Дарио Саласа Соммэра «Мораль XXI века» посвящена подробному анализу основных положений концепции научной основы морали – «физики морали». В рамках данного научного направления мораль определяется автором в качестве «объективной реальности», представляющей собой «совокупность законов Природы, соблюдение которых способствует развитию высшего сознания, а их нарушение вызывает падение жизненной энергии и деградацию человека» [см. библиографический список, с. 5]. Основные положения концепции направлены на объяснение связи между соблюдением моральных норм и достижением успеха и гармонии человеком. Этот подход сближает автора с философскими рассуждениями Л. Толстого, К. Циолковского, В. Вернадского. В рамках концепции «физики морали» (в числе причин, мешающих следовать законам морали) Дарио Саласом Соммэром выделяются определенные недостатки современной системы образования.

Исследователь настаивает на том, что «любая истинная мораль должна быть свободной, добровольной и сознательной», однако современное образование и культура «не учат и не способствуют развитию сознания, поскольку игнорируют его» и поэтому представляют собой «бесплодную почву для реализации столь великой задачи» [там же, с. 50].

К числу недостатков системы образования относится ее направленность на формирование человека в качестве продолжения

«господствующей культуры» или «точной копии тех, кто повлиял на его мозг» [см. библиографический список, с. 45]. Продукты образовательной системы ассоциируются у автора в первую очередь с голографическими проекциями, «электронными людьми», «вымышленными персонажами с малым человеческим содержанием» [там же, с. 43].

Современная система образования направлена на подготовку профессиональных специалистов, необходимых и полезных обществу. При этом университеты ассоциируются у Дарио Саласа Соммэра со «сборочными конвейерами», которые, подготавливая профессионалов, не развивают высшего сознания – «самого ценного ментального сокровища человека» [там же, с. 46]. Автор отмечает, что профессионалы поддерживают работу общественной системы, однако в данном случае речь не идет о развитии человеческих качеств. Профессиональное совершенство, по мнению исследователя, не равняется совершенству человеческому.

В своем исследовании Дарио Салас Соммэр указывает на то, что современное образование превращает людей в «обыкновенные хранилища информации», чьи «голова наполнены автономной информацией», что на «глубинном уровне влечет за собой опасность помешательства» [там же, с. 46].

Еще одним недостатком образовательной системы исследователь выделяет отсутствие эффективных методик обучения, «где понимание стояло бы выше запоминания» [там же, с. 56]. Информационный характер современного образовательного процесса имеет своей единственной целью «запрограммировать обучаемого, а не научить его глубоко мыслить» [там же, с. 48]. Здесь автор использует понятие умственной пассивности, которая определяется как полная открытость «для любой обязательной, даваемой в авторитарной форме информации, большая часть которой проникает в мозг сублиминально (т.е. ниже порога сознания)» [там же, с. 45]. При этом образование не направлено на то, чтобы обучить, как именно можно преодолеть уровень сублиминального восприятия. По мнению Дарио Саласа Соммэра, традиционное образование задает «ментальные границы», которые сужают возможности «только тем, что находится внутри них» [там же, с. 49].

Используемая в современной образовательной системе схема взаимодействия преподавателя и обучающегося автором определяется как ошибочная, поскольку преподаватель обязан прежде всего «поощрять ученика к самостоятельному обучению», в ходе которого он должен использовать «информацию учителя» [там же, с. 48–49]. По мнению Дарио Саласа Соммэра, только «внутреннее рассуждение ведет к истинному пониманию» [там же, с. 46].

Современное образование может быть охарактеризовано как агрессивное и авторитарное, не направленное на обучение самопознанию,

раскрытию и развитию собственной индивидуальности обучающегося. Информация, полученная обучаемым, является автономной. «Не подчиненная его “я”, она контролирует определенные сферы его поведения, причем человек не в состоянии избежать ее влияния» [см. библиографический список, с. 49].

Кроме того, автор приходит к выводу о том, что «чем выше престиж преподавателя или учебного заведения, где он ведет занятия, тем выше уровень пассивности и внушаемости студентов, им и в голову не придет сомневаться в том, чему их учат» [там же, с. 46].

Проблемой образования в концепции «физики морали» является отсутствие индивидуального подхода, уравнивание всех с единым стандартом. Здесь же следует отметить и отсутствие должного внимания психологическим проблемам, которые могут затруднить процесс обучения. По мнению автора, подобные проблемы тщательно скрываются обучающимися во избежание насмешек и критики, а наиболее уязвимые «вынуждены жертвовать своей одаренностью» для адаптации в группе, «состоящей из посредственностей» [там же, с. 49].

В качестве главной проблемы образования Дарио Салас Соммэр определяет его аудиовизуальный характер, который менее всего задействует «сознательную часть индивида» [там же, с. 49]. Подобный подход формирует человека, соответствующего современному обществу и культуре, но не формирует его лучшие качества, не обучает морали «глубоко и содержательно», не учит развивать «характер и волю» [там же, с. 48–49]. Кроме того, современная образовательная система «учит оценивать людей по тому, чем они обладают, а не по тому, что они на самом деле собой представляют» [там же, с. 47]. Это приводит к ситуациям, когда приобретенные навыки, статусы, материальное положение оцениваются выше внутренней сущности человека.

Подводя итоги, следует отметить, что в рамках концепции «физики морали» в качестве первоочередной и высшей цели образования Дарио Салас Соммэр определяет «формирование и развитие более гуманных людей, имеющих внутреннее содержание, а не просто механически эффективных индивидов» [там же, с. 50]. При этом радикальное изменение образовательной системы должно привести к тому, что именно мораль станет «этическим завоеванием человека, сводом норм, свободно усвоенных и понятых каждым в отдельности» [там же, с. 50].

Библиографический список

Соммэр Дарио Салас. Мораль XXI века; пер с исп. М.: Кодекс, 2014.

УДК 378:[32+316]:177
ББК 74:[66.0+60.56]:87.75

Туманова О.И., к.с.н., доцент кафедры
социологии и социальных технологий ТвГТУ

ОТДЕЛЬНЫЕ ЭТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОЦЕССА ПРЕПОДАВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ПОЛИТИЧЕСКИХ ДИСЦИПЛИН

© Туманова О.И., 2019

Аннотация. Статья посвящена отдельным аспектам этики педагога в рамках преподавания социальных и политических дисциплин.

Ключевые слова: преподавательская этика, общество, политика, политическая наука, социальные науки, учебный процесс, обучение.

Любое обсуждение вопросов социально-экономического и политического характера всегда представляет собой живой и яркий процесс, в котором в обычной жизни охотно принимают участие люди с разным уровнем образования, информированности, с разными точками зрения на обсуждаемые проблемы. Как правило, особой эмоциональностью окрашены дискуссии в социальных сетях и в средствах массовой информации. Не всегда участники подобных обсуждений придерживаются правил ведения дискуссии и корректного тона беседы. Кроме того, зачастую имеет место использование технологий пропаганды и агитации, приемов провокации и троллинга.

Разнонаправленность социально-политических взглядов и убеждений наряду с излишним проявлением эмоций приобретает особую актуальность в случае, когда подобные дискуссии протекают в учебных аудиториях в рамках процесса преподавания социально-политических дисциплин.

Изучение социальных и политических наук связано прежде всего с получением фундаментальных знаний о процессах, протекающих в общественном и политическом пространстве. Уже в ходе лекционных занятий преподаватель, не позволяя себе оценочных высказываний, должен донести до аудитории информацию о различиях в подходах и взглядах на предмет изучения, которые рассматриваются в научной литературе и исследовательской среде. Подобная «нейтральность» педагога должна быть продиктована в первую очередь статусом преподавателя в студенческой аудитории и теоретической возможностью навязывать личные убеждения обучающимся в силу своего авторитета и опыта.

Обсуждение актуальных вопросов социально-экономического развития государства, вопросов внешней и внутренней политики России и стран мира возможно в рамках практических занятий (например, семинаров). И если в ходе лекции слушатели, как правило, придерживаются нейтральной позиции, то «участники дискуссии формируют более определенные мнения,

поляризующиеся в ходе обсуждения» [см. библиографический список, с. 70]. С учетом многообразия точек зрения (особенно когда речь идет об обсуждении вопросов политической жизни), возникающих в студенческой аудитории, в ходе изучения актуальных вопросов на преподавателя ложится ответственность по созданию особых условий процесса обсуждения.

Возлагая на себя определенные функции модератора, преподаватель должен обеспечивать в ходе обсуждения условия, соответствующие нормам этики и правилам ведения научной дискуссии. Следует отметить, что речь в данном случае не идет о каких-либо проявлениях цензуры, но об ограничениях, направленных на создание возможностей каждому участнику обсуждения свободно выразить свою точку зрения. Ограничительные меры могут применяться преподавателем, если обсуждение входит в противоречие с действующим законодательством.

Однако свобода выражения студентом своего мнения в данном случае не означает пересказ точек зрения, услышанных в обсуждениях с семьей или друзьями или прочитанных в средствах массовой информации. Речь идет о формировании собственной точки зрения, имеющей в основе аргументированную позицию, основанную в первую очередь на базовых знаниях обсуждаемого предмета. Задачи преподавателя в ходе учебных дискуссий заключаются в обучении: навыкам анализа фактов, данных, статистической информации; умению логически излагать собственную точку зрения на актуальные вопросы социально-политического развития, полагаясь на предварительный анализ ситуации; навыкам ведения дискуссии, искусству излагать и доносить свою точку зрения в ходе беседы.

Реализация данных задач позволит обучающемуся сформировать собственное обоснованное мнение, а также подготовить аргументацию, необходимую и достаточную для ведения дискуссии. Преподаватель в первую очередь должен донести до студенческой аудитории важный тезис о том, что сильные эмоции в процессе обсуждения не заменят знаний о предмете обсуждения. Формирование этических основ поведения в процессе обсуждения и уважения к чужому мнению, овладение навыками корректного ведения диалога в настоящее время становятся не менее важным фактором, чем сам процесс получения знаний.

Таким образом, для эффективного преподавания социально-политических дисциплин преподаватель, помимо передачи студентам фундаментальных знаний в рамках учебных дисциплин, должен уделить внимание развитию навыков аналитического мышления, умению выстраивать эффективные коммуникации.

Библиографический список

Почти все о лекции: исторический, педагогический, психологический и социальный аспекты / Л.Л. Родина [и др.]. СПб.: Социологическое общество им. М.М. Ковалевского, 2002.

ОСОБЕННОСТИ СОВРЕМЕННОГО СТУДЕНТА КАК ПРЕДСТАВИТЕЛЯ «ЦИФРОВОГО ПОКОЛЕНИЯ» И ИХ ПРОЯВЛЕНИЕ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ

© Фомушкина Т.Н., 2019

Аннотация. Современные исследователи процессов изменений, происходящих при смене поколений, называют людей в возрасте от 12 до 27 лет «цифровым поколением». Статья посвящена рассмотрению и анализу специфических характеристик современного студента как представителя цифрового поколения. Показано, что цифровые технологии, Интернет, мобильная связь формируют новые модели поведения людей, меняют характер их взаимодействия. В статье определяется, что для обеспечения качества современного образования необходимо изучение специфических характеристик представителя цифрового поколения – современного студента.

Ключевые слова: смена поколений, цифровые технологии, вовлеченность, «цифровое поколение», поколение Y, «миллениалы», современные студенты, информационное поведение, образовательный процесс.

Современные исследователи все чаще обращаются к изучению феномена смены поколений, определяя при этом поколение как совокупность людей, близких по возрасту, относящихся к определенному возрастному интервалу.

Взгляды представителей одного поколения формируются под воздействием специфических характеристик того исторического периода времени, в котором они проживают.

Для нашего времени характерно стремительное развитие информационных технологий, открывших нескольким поколениям широкий доступ к мировым информационным ресурсам. Цифровые технологии, Интернет, мобильная связь формируют новые модели поведения людей, меняют характер их взаимодействия, которое все чаще происходит в виртуальных форматах.

Современные исследователи процессов изменений, происходящих при смене поколений, называют людей в возрасте от 12 до 27 лет «цифровым поколением», поколением Y, или «миллениалами».

Родившиеся и выросшие в информационную эпоху, они вовлечены в цифровые технологии [2].

К отдельной возрастной и социальной категории цифрового поколения относятся студенты. Для них характерны определенные качества:

высокий уровень образования, стремление к знаниям, к социальной активности;

становление интеллекта;

стремление к социализации, освоение социальных ролей взрослого человека: гражданских, социальных, трудовых;

самостоятельность, решительность, настойчивость, интерес к моральным проблемам;

развитие сознания и самосознания в процессе обучения, что позволяет целенаправленно регулировать отношения с окружающей средой.

Ученые отмечают, что у представителей цифрового поколения происходит перестройка мозговых структур, устанавливаются новые нейронные связи, формируется другая топография мозга [5, с. 36].

Под влиянием информационной среды и технологий изменяются интеллектуальные способности студента, появляются специфические особенности, проявляющиеся в процессе обучения. Так, восприятие характеризуется способностью быстро переключать внимание, опирается на визуальные образы. Снижается способность концентрировать внимание, систематизировать и структурировать информацию, выстраивать логические связи.

Ученые отмечают, что вовлеченность в цифровые технологии порождает у современных студентов так называемое «клиповое» мышление, для которого характерно развитие познавательной сферы в результате постоянной поисковой деятельности, отказ от традиционных устоявшихся форм общения и деловых отношений, креативность как выражение свободы мысли, многозадачность [4, с. 56–57].

Также вовлеченность в цифровые технологии влияет на волевые качества современного студента, на его способность сознательно управлять своими поступками.

Поколение Y проявляет самостоятельность, решительность и настойчивость при выборе деятельности, выбирая ту работу, что ему интересна и его удовлетворяет. Эти люди довольно легко овладевают новыми технологиями, приспосабливаются к новой работе.

Что касается наработки таких качеств, как самооценка и самоанализ, которая должна происходить у студентов, то у представителей поколения Y наблюдается кризис самоидентичности. Дело в том, что сильное увлечение цифровыми технологиями уводит их от реальной жизни, не позволяет адекватно сформировать представление о себе. У представителей поколения Y отсутствует установка на сознательное построение личной жизни, они задумываются об этом только в виде ближайшей жизненной перспективы [1, с. 10–13].

Исследователи приходят к выводу, что в эмоциональном плане для личности поколения Y характерна холодность как результат отсутствия физического контакта при общении в социальных сетях и таких барьеров в общении, как возраст, пол, социальный статус. Иллюзия легкости, возникающая при таком общении, приводит к неумению социально адаптироваться в реальном мире [7, с. 543–549].

Соглашаясь с мнением ученых, можно сделать вывод о позитивных и негативных изменениях представителей цифрового поколения. В то время как негативные перемены цифрового поколения могут быть исправлены с помощью педагогической коррекции, остальные могут оказать положительное влияние на повышение качества процесса обучения.

В связи с тем, что для цифрового поколения характерно визуальное восприятие, необходимо наглядное представление информации в яркой форме, графических образах, в цвете.

Поколение Y не приемлет рутины, поэтому становится необходимостью пересмотр традиционных форм занятий. Занятия (как лекции и семинары) должны вызывать интерес, азарт, для чего подходят интерактивные динамические задания, деловые игры, решения кейсов, коллективные обсуждения.

Чтобы занятия были интересными, важно обеспечить скорость подачи информации: ограниченное время для решения задач, возможность многовариантности и способов решения.

Чтобы использовать высокую активность поколения Y, нужно создавать условия ее проявления. Для мотивации лучше всего использовать систему поощрения «здесь и сейчас», так как именно это стимулирует современных студентов к работе.

Российскими и польскими учеными было проведено исследование информационного поведения студентов в условиях непрерывного образования [6, с. 150–151].

В основу исследования было положено понятие «информационное поведение», которое трактуется авторами как система

действий, предпринимаемых для взаимодействия с информационной средой. Исследователи попытались ответить на вопрос «в чем заключается специфика информационного поведения современных студентов?».

Исследование отношения и мотивов к получению образования, заинтересованности в будущей профессии показало следующее:

1. Основным мотивом является саморазвитие. Студенты выражают заинтересованность во внеучебной деятельности, в волонтерстве, в исследованиях. Отсюда следует, что преподавателям необходимо эти интересы выявлять и поддерживать.

2. Студентам первых лет обучения не хватает практики в сфере будущей профессиональной деятельности. Следовательно, мотивирующим фактором для них будет выполнение практико-ориентированных заданий [6, с. 152–153].

3. Выявлено, что стремление к творчеству и инициативе является у студентов умеренно популярным. Они часто предпочитают получать точные и краткие задания и не всегда стремятся выходить за рамки образовательной программы, в то время как для получения новой расширенной информации предполагается обращение к социальным сетям и интернет-сообществам. Следовательно, преподавателям предстоит находить решения по мотивации студентов к участию в проектах, конкурсах и научных исследованиях.

Обобщая вышесказанное, можно сделать вывод: современные информационные технологии стали причиной множества изменений в обществе, породили нового субъекта образовательного процесса. Современный студент, представитель цифрового поколения, обладает особенностями, которые необходимо учитывать в организации образовательного процесса. Он является компонентом образовательной системы, и изменения этого компонента определяют необходимость адекватного изменения всех других. Таким образом, следует пристально изучать специфические характеристики представителя цифрового поколения – современного студента.

Библиографический список

1. Вербицкий А.А. Цифровое поколение: проблемы образования // Профессиональное образование. Столица. 2016. № 7. С. 10–13.

2. Исследование Сбербанка: 30 фактов о современной молодежи. 2017. URL: <https://adindex.ru/news/researches/2017/03/10/158487.phtml> (дата обращения: 30.11.2019).

3. Мирошкина М.Р., Евладова Е.Б., Куракин А.В. Цифровое поколение в образовании: интерпретация результатов исследования // Социальная педагогика в России. Научно-методический

журнал. 2017. № 6. С. 12–17. URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_32232190_36853005.pdf (дата обращения: 1.12.2019).

4. Полевой С.А., Павлова В.В. Особенности обучения студентов с клиповым мышлением // Открытое образование. 2017. № 2. С. 56–67.

5. Солдатова Г. Цифровая компетентность российских подростков и родителей: результаты всероссийского исследования / Г. Солдатова [и др.] // Фонд Развития Интернет. М., 2013. С. 144.

6. Султанов К.В., Воскресенский А.А. Особенности и проблемы поколения Y в образовательном пространстве современной России // Общество. Среда. Развитие (Terra Humana). 2015. № 3 (36). С. 150–153. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-i-problemy-pokoleniya-yv-obrazovatelnom-prostranstve-sovremennoy-rossii> (дата обращения: 3.12.2019).

7. Фаблинова О.Н. Поведение в Интернете как объект изучения социальных наук // Социологический альманах. 2015. № 6. С. 543–549. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/povedeniye-v-internete-kak-obekt-izucheniya-sotsialnyh-nauk> (дата обращения: 3.12.2019).

УДК 364.0+329.78
ББК 60.9

Фомушкина Т.Н., доцент кафедры

СОЦИАЛЬНЫЕ ПРАКТИКИ: ВОЛОНТЕРСТВО В СОВРЕМЕННОМ ГРАЖДАНСКОМ ОБЩЕСТВЕ

© Фомушкина Т.Н., 2019

Аннотация. Статья посвящена рассмотрению и анализу волонтерской деятельности с точки зрения социальной практики. Показано, что волонтерство обладает значительным потенциалом для формирования индивидуального опыта, создает условия для самореализации. В статье рассматриваются основные направления волонтерской деятельности, принципы ее функционирования. Показано, что волонтерство – актуальное на сегодняшний день социальное явление, которое может обеспечить реализацию и формирование личности с позиции ее духовно-нравственных, патриотических качеств.

Ключевые слова: социальная практика, добровольчество, волонтерство, волонтерская деятельность, социальное волонтерство, воспитание.

Для получения социального опыта человеку необходимо взаимодействовать с внешней средой. Социальные практики – это те ситуации, в которых в процессе совместной деятельности людей и формального общения человек реализует свои интересы и потребности. Теорию социальных практик в социологии развивали П. Бурдьё, П. Бергер, Т. Лукман, Э. Гидденс, Т. Парсонс, А. Шюц и др.

Социальные практики направлены на изменение качества социальной среды и жизни людей в соответствии с их установками, социальным капиталом и другими имеющимися у них ресурсами. Это способ самовыражения, который дает возможность индивиду взять на себя ответственность за принятие решения, влиять на свое социальное окружение.

Социальные практики реализуются и функционируют в таких институтах, как семья, общественные объединения, вуз, школа, политические партии, профсоюзы, некоммерческие организации и т.д.

Одной из современных форм реализации социальных практик является добровольчество, или волонтерство. Это общественное явление представляет интерес для российских специалистов в разных дисциплинарных отраслях. Его исследуют в рамках социологических, психологических, юридических и иных изысканий. Это связано с фактом активного развития волонтерства в системе социальных структур общества в современной России [9, с. 276–279].

Актуальность исследований феномена волонтерства обусловлена тем, что оно играет важную роль в формировании гражданского общества, занимая в его структуре значительное место.

Для российского волонтерского движения характерно, что оно построено главным образом на основе молодежных и студенческих организаций. Благодаря включению молодежи в волонтерскую деятельность происходит успешная социализация в ряду отдельных профессиональных направлений подготовки специалистов, таких как «Социальная работа». Кроме того, происходит изменение вектора социальных интересов участников волонтерской деятельности. Добровольная неоплачиваемая работа в области общественных нужд свидетельствует о формировании гражданского типа личности, что характерно для развитого в нравственном плане общества [6, с. 43–44].

Молодежная политика государства (как и стратегия развития всей страны) предполагает развитие социальных практик.

Распоряжением Правительства РФ от 29 ноября 2014 года утверждены «Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года», которые предусматривают создание условий для успешной социализации и эффективной самореализации молодежи, формирование системы поддержки молодежной добровольческой (волонтерской) деятельности [4].

Волонтерская деятельность – одна из самых разнообразных, а ее значимость для общества в целом и для местных сообществ в частности признается всеми странами мира. Волонтерство не только помогает снизить остроту социально значимых проблем, но и привносит уникальный опыт в жизнь волонтера, способствует его самореализации и самосовершенствованию. Особое место во всем разнообразии волонтерских практик занимает социально-профессиональное волонтерство, являющееся наиболее эффективной формой помощи как людям, так и самому волонтеру, применяющему в рамках волонтерской деятельности знания и навыки той профессии, к которой он готовится [7, с. 164–168]. Сегодня волонтерской деятельностью занимаются люди всех возрастов и профессий. Однако в России преобладает молодежное волонтерство, преимущественно студенческое.

Опыт волонтерской деятельности в школьные и студенческие годы дает возможность молодому человеку успешней социализироваться в обществе, опробовать свои профессиональные знания и навыки, улучшить коммуникативные и лидерские компетенции и, конечно же, учиться сопереживать и дарить радость близким.

Особое место в образовательных практиках занимает проблема воспитания, которая предполагает изучение конкретных практик, обусловленных социальными, экономическими, культурными и другими

особенностями общества, в тесной связи с деятельностью субъектов [3, с. 593].

Волонтерство – актуальное на сегодняшний день социальное явление, выступающее в качестве образовательной практики, обеспечивающей реализацию и формирование ценностно-смысловой сферы личности с позиции ее духовно-нравственных, патриотических качеств. Все чаще звучат высказывания о развитии волонтерства, о масштабах данного явления и о той пользе, которое оно несет человеческому обществу. По мнению И.Н. Григорьева, оно может быть общедоступным инструментом решения социальных вопросов, так как не имеет религиозных, расовых, возрастных и даже политических границ, обладает значительным воспитательным потенциалом [1, с. 38–39].

Большое внимание при анализе волонтерской деятельности уделяется созданию классификации ее видов по различным основаниям. Представляется, что наиболее полной будет классификация волонтеров по видам осуществляемой деятельности. Следовательно, проанализировав направления волонтерской активности, можно предложить следующую классификацию, в основе которой лежит сфера приложения сил волонтеров.

Так, по социально значимым сферам жизни общества выделены:

социальное волонтерство (оказание помощи социально незащищенным группам населения, пенсионерам, бездомным, людям с ограниченными возможностями, несовершеннолетним, беженцам, пострадавшим в результате стихийных бедствий, природных катаклизмов, военных действий, в том числе находящихся в специализированных учреждениях, социально-реабилитационных центрах, больницах, домах инвалидов, домах престарелых, интернатах для несовершеннолетних, детдомах и пр.);

экологическое и зооволонтерство (помощь животным, в том числе бездомным, бывшим домашним, диким животным), защита окружающей среды;

профилактика здорового и безопасного образа жизни (проведение акций, обучающих семинаров по ведению и поддержанию здорового образа жизни, профилактика и борьба с наркоманией, алкогольной зависимостью и курением; профилактика ВИЧ/СПИД и пр.);

восстановление и сохранение памятников природы и культуры;

волонтерская деятельность в сфере образования, науки, культуры, искусства, просвещения (организация досуга, мероприятий, акций, фестивалей, семинаров творческой и досуговой направленности для разных категорий населения, организация мероприятий просветительской направленности в сфере образования, науки, культуры и искусства; популяризация волонтерской деятельности и т.д.).

В основе волонтерства как социальной практики лежат базовые принципы, зафиксированные в новой редакции Федерального закона

135-ФЗ «О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)» [8].

Волонтерская деятельность осуществляется в соответствии с принципами:

1. Добровольности. Никто не может принудить кого-либо быть волонтером.

2. Безвозмездности. Труд волонтера не оплачивается, но в некоторых случаях могут быть компенсированы расходы на транспорт и сопутствующие материалы.

3. Свободы выбора. Волонтер сам выбирает цели, формы, виды волонтерской деятельности.

4. Гласности и общедоступности информации.

5. Гуманности, соблюдения прав и свобод человека.

6. Равенства. Право осуществлять волонтерскую деятельность независимо от пола, вероисповедания, национальности, языка, социального статуса, возраста.

7. Солидарности и добросовестности участников.

8. Безопасности для своей жизни и жизни окружающих.

9. Отсутствия противоречий законодательству Российской Федерации.

Приведенные принципы позволяют организовать и упорядочить волонтерскую деятельность.

Летом и осенью 2017 года Общественный совет при Уполномоченном по правам ребенка при Президенте РФ провел исследование «Социальное волонтерство в России. Какова реальная картина?» Это первое и единственное пока в России исследование социального волонтерства. В качестве основного метода был выбран опрос экспертов – руководителей и сотрудников, ответственных за волонтеров известных благотворительных и волонтерских организаций. В опросе приняли участие 30 экспертов из 17 регионов Российской Федерации.

Согласно опросу, 75 % волонтерских организаций работают в учреждениях, а 25 % – в семьях. То, что семьи, оказавшиеся в трудной жизненной ситуации, не оставлены в стороне, что волонтеры готовы реально помогать детям и семьям, воодушевляет. Очевидно, что основной запрос на волонтерскую помощь лежит в области человеческих отношений, участия, внимания, простой бытовой помощи. Все это относится к категории «качество жизни». От волонтеров ждут посильной помощи в самых простых, но в то же время очень важных для людей вещах. И волонтеры способны удовлетворить этот запрос [2, с. 102].

Социальное волонтерство в первую очередь направлено на повышение качества жизни людей, попавших в трудную жизненную ситуацию (благополучателей).

Таким образом, волонтерство как социальная практика обеспечивает активную, самостоятельную, целесообразную деятельность обучающихся,

которая осуществляется различными способами и направлена на достижение индивидуальных целей, удовлетворение интересов, потребностей. Волонтерская практика создает условия для позитивной социализации обучающихся, освоения ими культурных норм и индивидуализации образования. Волонтерская деятельность, строясь на принципах добровольности, позволяет человеку проявлять инициативу, осуществлять выбор, формировать мнение на основе осмысления и оценки поступка, ситуации, собственного опыта. Существующие грани раскрытия человека в практике формируют взгляд на нее как на необходимое условие для ценностно-смысловой деятельности по самоопределению.

Библиографический список

1. Григорьев И.Н. Потенциал волонтерского движения в воспитании гражданской активности молодежи // Вестник ТГУ. 2014. № 10. С. 38–39.
2. Григорьев И.Н. Специфика организации волонтерства в молодежной среде // Вестник ТГУ: Гуманитарные науки. Педагогика и психология. 2008. Вып. 12. С. 100–104.
3. Мкртумян Л.С. Анализ педагогического потенциала волонтерской деятельности // Молодой ученый. 2015. № 4. С. 592–596. URL: <https://moluch.ru/archive/84/15780/> (дата обращения: 20.11.2019).
4. Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года: Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 года № 2403-р. URL: <http://www.rg.ru/2014/12/08/molodej-site-dok.html> (дата обращения: 30.11.2019).
5. Певная М.В. Управление волонтерством: международный опыт и локальные практики: монография. Екатеринбург: Уральский ун-т, 2016. 434 с.
6. Пешкова Н.Н. Традиционные и инновационные формы благотворительности в России // Омский научный вестник. 2011. № 101. С. 43–46.
7. Файзуллин И.Ф. Характеристика волонтерского движения как социокультурного явления // Ученые записки университета им. П.Ф. Лесгафта. 2013. № 12 (106). С. 164–168.
8. Федеральный закон от 11.08.1995 N 135-ФЗ (ред. от 18.12.2018) «О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)». URL: <https://legalacts.ru/doc/federalnyi-zakon-ot-11081995-n-135-fz-o/> (дата обращения: 30.11.2019).
9. Шугальский С.С. Социальные практики: интерпретация понятия // Знание. Понимание. Умение. 2012. № 2. С. 276–279.

УДК 377.1:29
ББК 74.5:86.3

Шайхет Е.В., преподаватель
Тверского музыкального колледжа имени М.П. Мусоргского

ОСОБЕННОСТИ ПОСТРОЕНИЯ КУРСА «ИСТОРИЯ МИРОВЫХ РЕЛИГИЙ» В УЧРЕЖДЕНИЯХ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГУМАНИТАРНОГО ПРОФИЛЯ

© Шайхет Е.В., 2019

Аннотация. В статье рассматривается вопрос назначения и специфики интеграционного курса «История мировых религий» в учреждениях среднего профессионального образования гуманитарного профиля: его задачи, социальная и общекультурная значимость, структура и некоторые особенности преподавания.

Ключевые слова: религия, культура, догматика, культ, много-конфессиональное пространство.

Несмотря на то, что доля нерелигиозного населения существенно выросла за последнее столетие, религия в современную эпоху по-прежнему играет огромную роль в жизни человека.

Нынешнее общество живет в условиях противостояния двух важнейших тенденций. С одной стороны, технико-экономическая и информационная глобализация, а с другой – рост коллективных идентичностей, локальной мобилизации, в том числе этнической и религиозной.

Таким образом, внимание к проблемам религиозности будет расти. Религиозный фактор играет существенную роль в процессах трансформации социума.

В то же время религия была и остается составной частью духовной культуры, ее необходимым элементом, формой общественного и индивидуального сознания, способом духовного освоения мира. Именно в религии коренятся глубинные основы культуры, поэтому исследование религии как части культуры всегда является актуальным. Логически понятия «культура» и «религия» связаны отношениями части и целого, религия есть часть культуры, а аксиологически – в сфере отношений ценности и оценки – они равноправны: не только религия может быть оценена с позиций культуры, но и культура – с позиций религии.

Религия занимает особое, совершенно уникальное место в системе культуры, тем более в системе культуры современной, то есть, казалось бы, информационной и «секуляризированной». Каждому человеку

свойственно стремление искать смысл жизни, который дал бы ему возможность познать как самого себя, так и свое место в мире. И в этом поиске одни обращаются к науке, другие – к материальным благам, третьи – к искусству, многие же – к религии. Религиозное чувство настолько присуще людям, что некоторые философы даже определяют человека как «*homo religiosus*».

Важно понимать степень влияния, которое оказывает религия на характер и формы культуры, на образ мышления и систему ценностей людей. Библейские образы и сюжеты на протяжении веков доминировали в живописи и скульптуре, внося тем самым немалый вклад в формирование культа обожествленного Христа. Лучшее, что создало европейское зодчество (церковная архитектура), призвано было прославлять величие Бога и церкви.

Музыка в храме (фуги и хоралы Баха), равно как и церковный хор в православных богослужениях, не могла не оказывать своего влияния на культуру целых наций. С народной культурой церковная музыка и пение были связаны неразрывно, а все созданное под воздействием религии и церкви и наполненное торжественным благолепием служило для прославления божественного и укрепления веры.

Библейские афоризмы, образы, сюжеты, краткие и емкие понятия («тяжел крест», «путь на Голгофу», царь Ирод, предатель Иуда и др.) веками формировали и питали системы жизненных восприятий, оценок, нравственных понятий.

Важнейшие догматы и постулаты мировых религий о послушании, терпении, воздаянии на том свете формировали у народов представление о неизбежности, ниспосланности свыше тех порядков, которые царят в мире. Из века в век они складывались в целую систему мировоззрения.

Таким образом, курс «История мировых религий» в учреждениях гуманитарного профиля является важной частью базовых дисциплин, способствующих развитию социально-личностных качеств студентов и комплекса их общекультурных и профессиональных компетенций. Цели курса: формирование у обучающихся целостного представления о конфессиональной картине современного мира, об историческом многообразии культур и религий, о роли религиозного фактора в процессе этногенеза, о причинах и возможностях урегулирования меж-конфессиональных конфликтов.

Основными задачами курса являются:

- духовно-нравственное воспитание студентов;
- создание целостного представления о религии и ее роли в современном обществе;
- помощь в понимании содержания религиозных традиций, их мировоззренческого и социально-нравственного значения;

формирование толерантного отношения к представителям других религиозных конфессий;

ознакомление студентов с основными проявлениями влияния религиозного фактора на политические процессы в современном мире.

При общем объеме курса (38 аудиторных часов) в его структуре можно выделить лекционные занятия, семинары и самостоятельную работу студентов. На семинарских занятиях применяются различные интерактивные формы, в том числе: презентации с использованием компьютерного мультимедийного проектора, разбор конкретных ситуаций, устные и письменные опросы, выступления с докладами, дискуссии.

Самостоятельная работа студентов является неотъемлемой частью преподаваемой дисциплины. Цель – стимулирование познавательной активности, направленной на самостоятельную добычу знаний из различных источников, а также на собственную обоснованную оценку конкретных практических ситуаций. Самостоятельная работа включает в себя:

- изучение основной и дополнительной литературы по дисциплине;
- подбор материалов периодической печати, интернет-ресурсов;
- анализ научных статей;
- подготовку к семинарским занятиям и зачетам.

Одной из итоговых форм самостоятельной работы является творческое задание, которое представляет собой домашнее исследование на заданную тему и его устную презентацию (не более 10–15 минут) перед группой с ответом на возможно возникающие вопросы.

В структуре лекционного материала целесообразно осветить ряд фундаментальных тем по истории мировых религий.

Раздел 1 раскрывает понятия сущности религии, ее структуры и отношения к другим формам мировосприятия, дает понятие религии как неотъемлемой части культуры, знакомит обучающихся с ранними формами: анимизмом, тотемизмом, фетишизмом, магией. Особое внимание уделяется теме язычества древних славян, особенностям его формирования, исторической трансформации и влиянию на культуру раннефеодального государства.

Раздел 2 дает понимание многообразия форм религиозных представлений о мире (религии племенные, национальные, мировые), показывает сущность ранних политеистических верований и их дальнейшую трансформацию в монотеистические формы. Изучение национальных религий (индуизм, конфуцианство, синтоизм, иудаизм) является основой для понимания более поздних и интеграционных форм религиозности.

Раздел 3 рассматривает изучение мировых религий начиная с самой ранней из них – буддизма, который по праву можно признать религиозно-философской системой. Основные вопросы для освещения: предпосылки

буддизма, учение принца Гаутамы, буддийский канон, учение о «Четырех святых истинах», буддийская этика, основные направления.

Раздел 4 посвящен крупнейшей мировой религии по числу последователей и многообразию направлений – христианству. Анализ духовных, культурно-социальных, психологических предпосылок возникновения христианства и формирования христианской догматики логическим образом подводит к теме Великого церковного раскола. Основы православного учения, характеристика учений восточных отцов церкви (Иоанна Златоуста, Иоанна Дамаскина и др.) являются наиболее значимыми для понимания основ православной культуры Русского государства. А проблема взаимоотношения светской власти и Папства в период средневековья дает понимание исторической и культурной особенности развития стран Европы.

Глобальные социально-экономические и духовные изменения общества 16–17 веков приводят к радикальным изменениям в западном христианстве и возникновению протестантизма и его многочисленных направлений: лютеранства, цвинглианства, кальвинизма, англиканства, баптизма, адвентизма и т.д.

Раздел 5 рассматривает ислам, который является самой молодой мировой религией на сегодняшний день, а также самой динамичной. Важными вопросами для раскрытия данной темы являются: предпосылки возникновения, основные направления (суниты, шииты) и основы догматики ислама, исламское право (шариат), этические вопросы в исламе, современный ислам.

Итоговый вид работы – круглый стол на тему «Проблема мирного сосуществования различных религиозных конфессий». Его главная цель – признание религиозной многоконфессиональности современного мира, но при этом подчеркивание общекультурной и этической идентичности народов и необходимости их мирного сосуществования.

Таким образом, курс «История мировых религий» несет значительную мировоззренческую нагрузку, формирует религиозную толерантность и способность адекватно оценивать актуальные проблемы современного мира.

Библиографический список

1. Балагушкин Е.Г. Религия как социокультурный феномен // Введение в культурологию. М., 1993. С. 74–92.
2. Орлов М.А. Место и роль религии в глобальных процессах современности // Власть. 2008. № 4. С. 91–94.

Шипов А.В., к.ф.-м.н., доцент кафедры
социологии и социальных технологий ТвГТУ
Терехов О.И., студент направления
электроэнергетики и электротехники ТвГТУ

ИНДЕКС ПРЕСТУПНОСТИ КАК ИНДИКАТОР УРОВНЯ И КАЧЕСТВА ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ (НА ПРИМЕРЕ ЦЕНТРАЛЬНОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО ОКРУГА РФ)

© Шипов А.В., Терехов О.И., 2019

Аннотация. В статье рассмотрена модель оценки уровня и качества жизни в субъектах РФ (на примере ЦФО) на основе дезагрегации традиционного индекса человеческого развития (ИЧР) с включением дополнительного параметра – индекса преступности, методика расчета которого отличается от применяемой в юридической статистике.

Рассчитаны коэффициенты и индекс преступности в субъектах (ЦФО) РФ в динамике с учетом официальных статистических данных.

Показано, что ИЧР можно использовать как универсальный аналитический инструмент оценки качества и уровня жизни населения для отражения национальных приоритетов и проблем конкретных стран, регионов, социальных и этнических групп и т.п.

Ключевые слова: уровень и качество жизни, индекс человеческого развития, субъекты РФ, коэффициент преступности, индекс преступности, модели оценки уровня жизни, статистическое исследование.

Понятие «уровень жизни» в его современной трактовке является весьма емким, охватывающим все стороны деятельности человека, дает представление о благосостоянии общества в целом и отдельных его членов в частности. Уровень жизни населения – важнейший критерий оценки эффективности социально-экономической политики государства. Его повышение является основной целью общественного развития социального государства.

Начиная с середины XX века и по настоящее время продолжается дискуссия о проблемах оценки уровня и качества жизни населения. В РФ еще в 1992 г. была разработана система основных показателей уровня жизни населения в условиях рыночной экономики (в Центре экономической конъюнктуры и прогнозирования при Министерстве экономики РФ) [2, с. 54].

Другой источник – статистические показатели Федеральной службы государственной статистики РФ «Социальное положение и уровень жизни

населения РФ», которые содержат набор исходных показателей и социально-экономических индикаторов для оценки уровня жизни населения [5].

Такие системы оценки уровня и качества жизни, по мнению исследователей, являются неполными, поскольку в них отсутствуют важнейшие индикаторы, оценивающие состояние социальной сферы и окружающей среды, а также характеризующие региональный аспект экономического развития (валовой региональный продукт – ВРП). Так, Е.В. Горшенина в своей монографии предлагает другой вариант социально-экономических индикаторов для оценки уровня жизни населения в регионе – субъекте РФ [2, с. 102].

Актуальным в настоящее время остается вопрос о разработке обобщающих (интегральных) показателей оценки качества и уровня жизни населения. Все представленные системы разработаны для РФ и ее субъектов [2]. В то же время существующая национальная специфика определяет необходимость разработки интегральных показателей оценки качества и уровня жизни населения.

В международной статистике к интегральным, обобщающим индикаторам качества и уровня жизни относятся: индекс человеческого развития (далее – ИЧР), индекс интеллектуального потенциала общества, человеческий потенциал на душу населения.

Начиная с середины 1980-х гг. ООН публикует ежегодные доклады «Программы развития ООН» (далее – ПРООН). Появление в них индекса человеческого развития (далее – ИЧР) полностью изменило систему взглядов на уровень жизни населения каждой отдельно взятой страны. Основным преимуществом данного индекса стала переориентация систем ценностей на совершенствование человеческих возможностей, а не экономического роста, как это было ранее.

В то же время начиная с 2013 г. изменилась методика расчета ИЧР. Это суммарный показатель развития человека, демонстрирующий средний уровень достижений страны по трем базовым измерениям развития человека: долголетию и здоровью, доступу к знаниям и достойному уровню жизни. В настоящее время индекс человеческого развития ИЧР представляет собой среднее геометрическое нормализованных индексов, отражающих достижения по каждому измерению. Это позволяет проследить за средним темпом роста по каждой отдельно взятой стране. Расчет ИЧР проводится в два этапа (отчет ПРООН за 2018 г.):

- формирование индексов по измерениям;
- агрегирование подындексов для расчета ИЧР [1].

С целью преобразования показателей в индексы со шкалой от 0 до 1 устанавливаются минимальное и максимальное значения (или целевые ориентиры). Максимальные присваиваются фактически наблюдаемым

наивысшим значениям во временном ряду 1980–2018 гг., а минимальные могут быть задуманы как минимально допустимые величины [1].

Затем, после определения минимального и максимального значений, расчет подындексов производится по формуле

$$\text{Индекс по измерению} = \frac{\text{фактич. значение} - \text{миним. значение}}{\text{максим. значение} - \text{миним. значение}}. \quad (1)$$

Индекс человеческого развития представляет собой среднее геометрическое трех индексов измерений:

$$\text{ИЧР} = \sqrt[3]{I_{\text{жизнь}} \cdot I_{\text{образов}} \cdot I_{\text{доход}}}. \quad (2)$$

В Российской Федерации с 2011 г. в г. Москве работает офис по поддержке проектов ПРООН. Основная цель Доклада «Человек и инновации» 2018 г. – рассмотрение приоритетных вопросов развития в контексте разворачивающейся новой технологической революции. Триада «наука, технологии, инновации» (далее – НТИ) рассматривается как инструмент для реализации целей устойчивого развития, взаимосвязи человеческого капитала и научно-технического прогресса, финансирование исследований и разработок, перспективные технологии для российской экономики, адаптация международного опыта в сфере НТИ [7].

В то же время, по мнению многих экспертов, в России существует проблема ощутимого социально-экономического неравенства регионов, являющегося барьером модернизации. В отчете ПРООН за 2018 г. показано, что индекс человеческого развития во многих субъектах РФ сопоставим с группой стран с очень высоким ИЧР (Норвегия, Швейцария, Австралия, Ирландия, Германия, Нидерланды, США, Швеция, Канада и др.) [7, с. 160].

Тем не менее методика измерения ИЧР для субъектов РФ отличается от расчетов зарубежных исследователей ПРООН, поэтому сравнение этих показателей является некорректным.

Для соответствия расчетов ИЧР для субъектов РФ с международной методологией вводятся дополнительные процедуры. Это связано с особенностями национальной статистики:

корректировкой (пропорциональное увеличение) валового регионального продукта (далее – ВРП) каждого субъекта Российской Федерации на нераспределяемую часть ВВП страны (в разные годы ее доля достигает 20–25 % ВВП страны);

корректировкой ВРП на разницу в ценах между регионами путем умножения на отношение среднероссийского прожиточного минимума к прожиточному минимуму в регионе либо на отношение стоимости

фиксированного набора товаров и услуг. По сути, применяется внутристрановой паритет покупательной способности (далее – ППС);

пересчетом в доллары США по ППС для данного года – рассчитывается Всемирным банком в рамках программы международных сопоставлений (в которой участвует и Росстат РФ), хотя она несколько отличается от оценок, используемых МВФ;

охватом образованием – рассчитывается как отношение числа учащихся учебных заведений всех видов (школы, начальные, средние и высшие профессиональные учебные заведения) к численности населения в возрасте 7–24 лет [7, с. 159].

В докладе ПРООН для РФ рассчитан ИЧР за 2016 г., а также пересмотрены значения индекса за 2015 и 2014 гг. по причине пересчета данных Росстатом РФ [7, с. 163].

Итоговый ИЧР для субъектов РФ рассчитывается как средне-арифметическая сумма трех компонент по формуле

$$\text{ИЧР} = \frac{I_{\text{жизни}} + I_{\text{образов}} + I_{\text{доход}}}{3}. \quad (3)$$

Для отражения приоритетов и проблем конкретных стран, регионов, социальных и этнических групп, городского и сельского населения ИЧР может быть адаптирован. Для этого необходимо включать в расчет дополнительные параметры. Среди недостатков ИЧР можно выделить то, что его сложно использовать для мониторинга в краткосрочной перспективе, поскольку два его компонента – продолжительность жизни и среднее количество лет обучения – изменяются медленно во времени. Данное ограничение можно снять, введя компоненты, более чувствительные к краткосрочным изменениям (уровень занятости и безработицы населения, преступности, смертности и рождаемости, доступ к комплексу услуг социально-культурного сервиса и др.).

Указом Президента Российской Федерации от 31 декабря 2015 г. № 683 была утверждена Стратегия национальной безопасности Российской Федерации [4]. В ней показано, что уровень и качество жизни являются составной частью национальной безопасности Российской Федерации. В Стратегии определяется и само понятие «национальная безопасность» – это состояние защищенности личности, общества и государства от внутренних и внешних угроз, при котором обеспечиваются реализация конституционных прав и свобод граждан Российской Федерации, достойные качество и уровень их жизни, суверенитет, независимость, государственная и территориальная целостность, устойчивое социально-экономическое развитие Российской Федерации.

В Стратегии особо выделяются основные угрозы национальной безопасности, связанные с преступностью:

деятельность преступных организаций и группировок, в том числе транснациональных, связанная с незаконным оборотом наркотических средств и психотропных веществ, оружия, боеприпасов, взрывчатых веществ, организацией незаконной миграции и торговлей людьми;

деятельность, связанная с использованием информационных и коммуникационных технологий для распространения и пропаганды идеологии фашизма, экстремизма, терроризма и сепаратизма, нанесения ущерба гражданскому миру, политической и социальной стабильности в обществе;

преступные посягательства, направленные против личности, собственности, государственной власти, общественной и экономической безопасности;

коррупция и др. [4].

В связи с актуальностью поставленных проблем в работе предложена модель оценки уровня и качества жизни в субъектах РФ на основе дезагрегации традиционного ИЧР с включением дополнительного параметра – индекса преступности. Данная методика расчета показателей состояния преступности в РФ отличается от официальной юридической статистики.

Интенсивность преступности представляет собой сложный качественно-количественный параметр криминологической обстановки в стране, регионе, районе или населенном пункте, указывающий на уровень преступных проявлений, темпы их роста или степень общественной опасности (тяжести) и характеризующийся коэффициентом преступности (т.е. числом преступлений, рассчитываемым, как правило, на 100 000 населения), который определяется по формуле

$$КП = \frac{П \cdot 100\ 000}{Н}, \quad (4)$$

где $П$ – абсолютное число учтенных преступлений; $Н$ – абсолютная численность населения.

Оба показателя берутся в одном и том же территориальном и временном объеме.

Коэффициент преступности в субъектах РФ по федеральным округам был рассчитан с 2014 по 2018 гг. по формуле (4) с учетом официальных статистических данных, предоставляемых Федеральной службой государственной статистики [6] и МВД РФ [3]. В данной работе на рис. 1 представлены данные по субъектам РФ Центрального федерального округа (ЦФО).

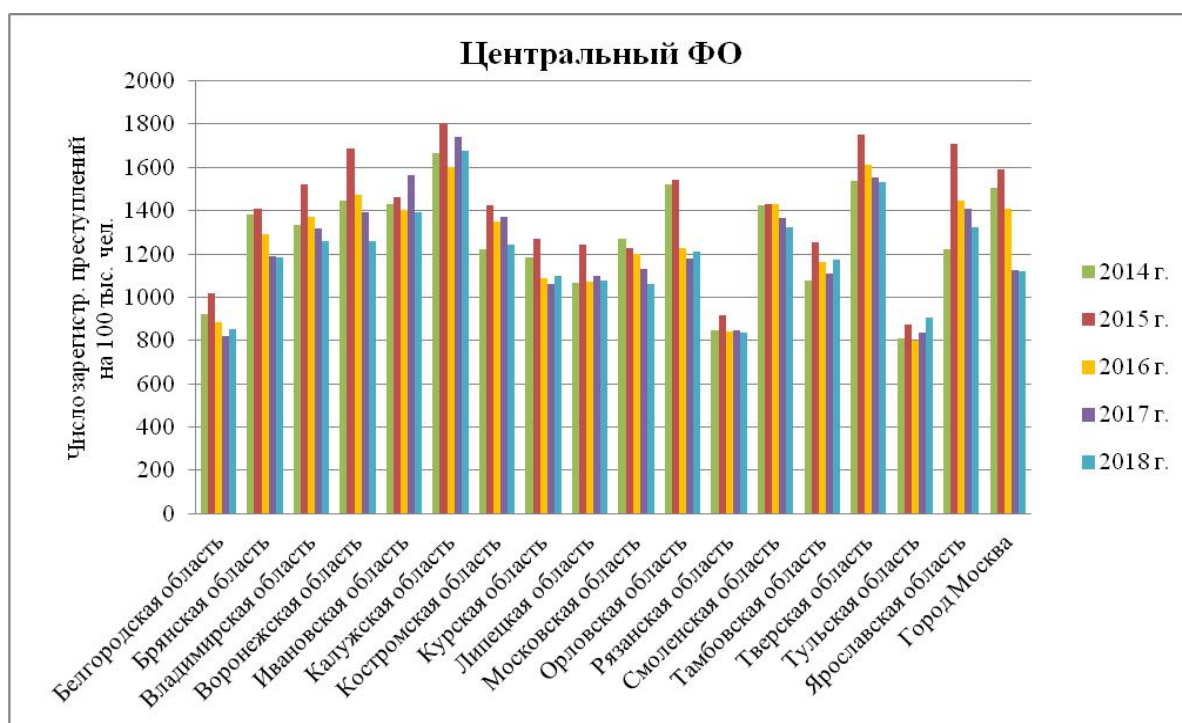


Рис. 1. Коэффициент преступности в субъектах РФ в динамике

Как видно из представленных данных, уровень преступности во многих субъектах РФ имеет тенденцию к снижению, но в целом остается высоким. Следовательно, включение в модель оценки качества жизни населения РФ данного показателя на современном этапе все еще актуально.

Далее коэффициент преступности был преобразован в индекс преступности со шкалой от 0 до 1 по формуле (1). При этом предварительно определялись минимальные и максимальные значения (целевые ориентиры) коэффициента преступности. В предложенной модели был взят временной ряд 2014–2018 гг. Минимальное значение коэффициента преступности зафиксировано в 2018 г. – 230 зарегистрированных преступлений на 100 000 человек (Чеченская Республика). Максимальное значение коэффициента преступности наблюдалось в 2017 г. – 3 644 зарегистрированных преступлений на 100 000 человек (Республика Тыва). В таблице представлены данные индекса преступности в субъектах РФ (ЦФО), рассчитанного по формуле (1), за 2016 г. с учетом целевых ориентиров.

Субъекты РФ	Индекс преступности (2016 г.)	ИЧР (Доклад ПРООН 2018 г.)	ИЧР с учетом преступности
г. Москва	0,34	0,95	0,84
Белгородская обл.	0,19	0,90	0,85
Брянская обл.	0,31	0,84	0,76
Владимирская обл.	0,33	0,84	0,75
Воронежская обл.	0,36	0,87	0,76
Ивановская обл.	0,34	0,82	0,74
Калужская обл.	0,40	0,86	0,73
Костромская обл.	0,33	0,84	0,76
Курская обл.	0,25	0,87	0,81
Липецкая обл.	0,25	0,88	0,82
Московская обл.	0,28	0,87	0,79
Орловская обл.	0,29	0,86	0,78
Рязанская обл.	0,18	0,86	0,84
Смоленская обл.	0,35	0,84	0,74
Тамбовская обл.	0,27	0,86	0,79
Тверская обл.	0,40	0,83	0,72
Тульская обл.	0,17	0,86	0,85
Ярославская обл.	0,36	0,87	0,76

Как видно из приведенной таблицы, для многих субъектов РФ индекс преступности достаточно высок, что должно негативно отражаться на качестве жизни их населения.

Для подтверждения этой гипотезы в Докладе ПРООН [7] для РФ «Человек и инновации» 2018 г. ИЧР был дезагрегирован с введением дополнительного параметра (индекса преступности) и рассчитан по следующей формуле:

$$\text{ИЧР} = \frac{I_{\text{жизни}} + I_{\text{образов.}} + I_{\text{доход}} + (1 - I_{\text{преступн.}})}{4}, \quad (5)$$

где $(1 - I_{\text{преступн.}})$ – величина, обратная индексу преступности.

При разработке обобщающего показателя, представленного в выражении (5), нами был учтен тот факт, что индекс преступности имеет отрицательное воздействие на ИЧР. При определении обобщенной оценки следует учитывать, что в качестве стандартизованного значения негативных показателей используется преобразование вида $(1 - I_{\text{преступн.}})$, поскольку известные формы индексов, при всем своем многообразии, обладают общим свойством: они требуют качественной однородности составляющих их индикаторов [8, с. 75]. Поэтому предлагаемый показатель, обратный

индексу преступности (его можно назвать индексом правопорядка), оказывает положительное воздействие на ИЧР.

Данные ИЧР в субъектах РФ (Доклад ПРООН 2018 г.) и ИЧР, скорректированного с учетом индекса преступности, приведены в таблице и на рис. 2. Следует отметить, что в Докладе ПРООН 2018 г. для РФ ИЧР был рассчитан на основе данных за 2016 г., поэтому в выражении (5) $I_{преступн.}$ также берется за 2016 г. [7, с. 161–63].

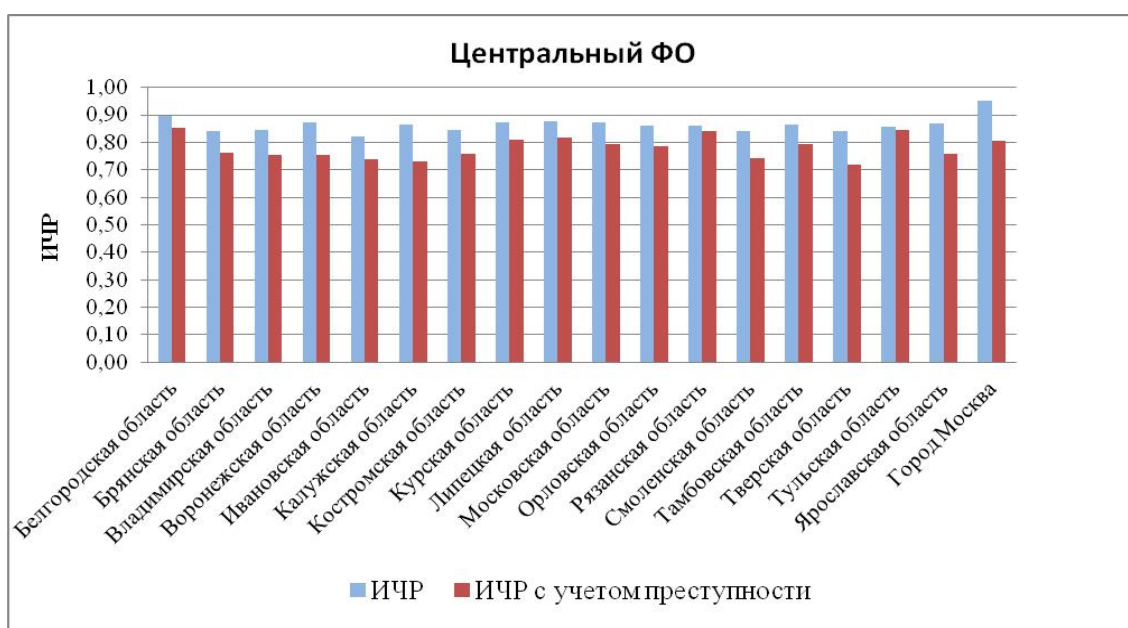


Рис. 2. Индекс человеческого развития в субъектах РФ, скорректированный с учетом индекса преступности (Доклад ПРООН 2018 г.)

Как видно из представленного исследования, для большинства субъектов РФ (ЦФО) ИЧР понизился с учетом индекса преступности. Так, максимальное значение интегрального показателя (ИЧР) наблюдается в г. Москве (0,95), минимальное – в Ивановской обл. (0,82), но с введением данного параметра отмечается снижение ИЧР соответственно на 11,8 % (0,84) и 9,8 % (0,74). Несмотря на это, г. Москва продолжает занимать лидирующее положение в ЦФО и Российской Федерации. Существенное снижение дезагрегированного ИЧР происходит в Воронежской, Калужской, Смоленской, Тверской и Ярославской областях. Лучшие результаты в Тульской, Рязанской и Белгородской областях.

В заключение следует отметить, что ИЧР можно использовать как универсальный аналитический инструмент оценки качества и уровня жизни населения для отражения национальных приоритетов и проблем конкретных стран, регионов, социальных и этнических групп, городского и сельского населения и т.п.

Библиографический список

1. Human Development Indicators and Indices: 2018 Statistical Update Team. Published for the United Nations Development Programme (UNDP). URL: https://gtmarket.ru/files/research/human-development-index/Human_Development_Report_2018.pdf (дата обращения: 15.11.2019).
2. Горшенина Е.В. Региональные экономические исследования: теория и практика: монография. Тверь: ТвГУ, 2009. 203 с.
3. Министерство внутренних дел РФ. Статистика и аналитика. Состояние преступности. URL: <https://мвд.рф/Deljatelnost/statistics> (дата обращения: 11.11.2019).
4. Указ Президента РФ от 31 декабря 2015 г. № 683 «О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации». URL: <https://internet.garant.ru/#/document/71296054> (дата обращения: 15.11.2019).
5. Уровень жизни. Федеральная служба государственной статистики РФ. URL: <https://gks.ru/folder/13397> (дата обращения: 15.11.2019).
6. Федеральная служба государственной статистики РФ. Оперативные показатели: оценка численности постоянного населения РФ. URL: <https://www.gks.ru/> (дата обращения: 11.11.2019).
7. Человек и инновации. Доклад о человеческом развитии в Российской Федерации в 2018 г. URL: <http://ac.gov.ru/files/publication/a/19663.pdf> (дата обращения: 15.11.2019).
8. Шипов А.В. Индекс гостеприимства Центрального и Северо-Западного федеральных округов: сравнительный аспект // Вестник Тверского государственного технического университета: научный журнал. Серия «Науки об обществе и гуманитарные науки». Тверь: Тверской государственный технический университет, 2015. № 1. С. 69–80.

Образование в пространстве культуры

Сборник научных трудов

Редактор С.В. Борисов
Корректор Я.А. Петрова

Подписано в печать 27.12.2019

Формат 60×84/16

Физ. печ. л. 12,5

Тираж 100 экз.

Усл. печ. л. 11,63

Заказ № 3

Бумага писчая

Уч.-изд. л. 10,88

С – 3

Редакционно-издательский центр
Тверского государственного технического университета
170026, г. Тверь, наб. Афанасия Никитина, д. 22