

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



ОБРАЗОВАНИЕ В XXI ВЕКЕ

Сборник научных трудов

Тверь 2023

УДК 37:008(082)
ББК 74

Рецензент – проректор ТвГТУ по развитию персонала, зав. кафедрой психологии, истории и философии, доктор философских наук, профессор Евстифеева Е.А.

Образование в XXI веке: сборник научных трудов / под общ. ред. Э.Ю. Майковой. Тверь: Тверской государственный технический университет, 2023. 176 с.

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

В очередной ежегодный сборник научных трудов, подготовленный на кафедре социологии и социальных технологий Тверского государственного технического университета, вошли статьи, посвященные разнообразным проблемам теории и практики образования. Проблемы образования исследуются в широком контексте развития общества и культуры.

Предназначен для педагогов, психологов, социологов, философов, историков, культурологов, научных и практических работников, преподавателей и студентов, а также для всех интересующихся различными аспектами образовательной деятельности.

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

СОДЕРЖАНИЕ

Предисловие.....	5
<i>Аксенова И.Н, Мушаилова А.Г.</i> Сотрудничество Тверского отделения Императорского православного палестинского общества и школы Богородицкого Житенного женского монастыря.....	6
<i>Алешина И.Н. Виноградов Д.А., Виноградова А.В.</i> Литературные предпочтения молодежи России.....	13
<i>Алешина И.Н., Машайе М.А.</i> Психологическая адаптация иностраннх студентов в российских вузах как социальная проблема	17
<i>Блохина М.В., Григорьев Л.Г.</i> Особенности проведения современными старшеклассниками свободного времени.....	21
<i>Блохина М.В., Григорьев Л.Г., Крутелев Н.Д.</i> Об удовлетворенности трудом работников торгового предприятия и методах ее изучения.....	26
<i>Блохина М.В., Григорьев Л.Г., Куликова М.В.</i> Корпоративная культура студенческого сообщества регионального вуза.....	31
<i>Вайсбург А.В., Алексеева Д.Д.</i> Использование инновационных технологий в системе стимулирования труда молодых преподавателей образовательных организаций среднего профессионального образования.....	35
<i>Вайсбург А.В., Кольцова Е.В.</i> Особенности возникновения и протекания конфликтов в педагогических коллективах государственных бюджетных общеобразовательных учреждений.....	43
<i>Верпатова О.Ю.</i> Вовлеченность студентов в научную деятельность как фактор профессиональной социализации молодых специалистов.....	49
<i>Верпатова О.Ю.</i> К вопросу о важности изучения специализированных информационных сервисов и программных продуктов в подготовке студентов-социологов.....	55
<i>Вякина И.В., Мартынов Д.В., Пузырев Н.М., Барбашинова Н.Б.</i> Формирование и развитие профессиональной компетентности педагога высшей школы в процессе непрерывного образования....	61
<i>Ковалева Е.О., Ковалев А.В., Рубичева К.О.</i> Проблемы патриотического воспитания студенческой молодежи в современной России.....	77

<i>Косарская Е.С.</i> Применение социально-психологических тренингов в обучении персонала.....	85
<i>Косарская Е.С., Саломахина О.В.</i> Формирование конфликтологической компетентности руководителей	99
<i>Майкова Э.Ю., Симонова Е.В.</i> Потенциал студенческой семьи как стейкхолдера в системе местного самоуправления (на примере Тверского региона).....	104
<i>Масленников Д.Г., Павлов Ю.Н., Беляков В.А.</i> Модернизация фронтального мини-погрузчика.....	112
<i>Петрова Т.Э.</i> Исторические корни благотворительности в России.....	117
<i>Пономарева Г.В., Стукалова Н.А., Гусаров А.А.</i> Нормативно-правовая база применения дистанционного образования.....	125
<i>Пономарева Г.В., Стукалова Н.А., Гусаров А.А., Семилетова Л.В.</i> Использование цифровых инструментов для контроля знаний студентов.....	130
<i>Саломахина О.В.</i> Особенности управления персоналом на предприятии пищевой промышленности.....	135
<i>Соболева Н.А.</i> Развитие творческого мышления спортсменов как основы успешных тактических действий в игровых командных видах спорта.....	140
<i>Томашова В.А., Чернокожева Л.С., Гончар Н.Н.</i> «Клиповое мышление» как основа профессиональной социализации студента поколения Z.....	145
<i>Туманов Д.О., Коняхина Т.Я.</i> О некоторых условиях, способствующих вовлечению несовершеннолетнего в совершение преступления.....	153
<i>Шипов А.В.</i> Нормативно-правовое обеспечение регламентации и нормирования труда по кадровому делопроизводству и управлению персоналом в организации.....	157
<i>Шипов А.В., Шипова Д.А.</i> Формирование цифровых компетенций по документационному обеспечению управленческих структур в процессе обучения студентов.....	165

ПРЕДИСЛОВИЕ

Проблемы образования неизменно вызывают большой интерес, а попытки их решения всегда порождают значительный общественный резонанс. Это вполне закономерно, так как ситуация в образовательной сфере волнует каждого человека, затрагивает каждую семью, в системе образования трудятся миллионы граждан. С одной стороны, институт образования, как зеркало, отражает все процессы, происходящие в обществе, с другой – любые меры образовательной политики и трансформации образовательной системы очень ощутимы для социальной структуры общества и рынка труда, политической жизни страны и общественного мнения граждан. Все это способствует увеличению количества междисциплинарных исследований в образовательной сфере, использованию разнообразных научных методов для осмысления институциональных перемен, переживаемых российским образованием в течение последних десятилетий.

Образовательная проблематика поистине безгранична. Становление постиндустриального общества, противоречивые процессы глобализации, болезненные последствия пандемии коронавирусной инфекции COVID-19, повсеместное распространение дистанционных технологий сильно отражаются на образовании, представляют собой серьезные вызовы устойчивости системы образования, но в то же время открывают новые возможности для ее развития.

Неудивительно, что авторы очередного ежегодного сборника научных трудов «Образование в XXI веке», подготовленного на кафедре социологии и социальных технологий Тверского государственного технического университета, обращаются к самым различным аспектам развития образовательных систем: от особенностей проведения старшекласниками своего свободного времени до адаптации иностранных студентов; от стимулирования труда преподавателей колледжа до корпоративной культуры вуза; от организации приема в магистратуру до социального партнерства университетов и предприятий-работодателей.

С уважением, редколлегия

УДК 21:008:37
ББК 86.2:71:74

И.Н. Аксенова – кандидат филологических наук,
доцент, директор АНО ДПО «Институт Верхневолжье»,
председатель Тверского отделения МОО «ИППО»
А.Г. Мушаилова – начальник отдела
подготовки аспирантов и докторантов НИУ ВШЭ

**СОТРУДНИЧЕСТВО ТВЕРСКОГО ОТДЕЛЕНИЯ
ИМПЕРАТОРСКОГО ПРАВОСЛАВНОГО
ПАЛЕСТИНСКОГО ОБЩЕСТВА
И ШКОЛЫ БОГОРОДИЦКОГО ЖИТЕННОГО
ЖЕНСКОГО МОНАСТЫРЯ**

© Аксенова И.Н., Мушаилова А.Г., 2023

Аннотация. В статье анализируется опыт реализации инновационной модели воспитания и образования школьников, основанной на ценностях духовности, гражданственности, патриотизма. Раскрываются основные направления сотрудничества Тверского отделения Императорского православного палестинского общества и школы Богородицкого Житенного женского монастыря, направленного на формирование и реализацию подобной модели.

Ключевые слова: религиозное образование, духовно-нравственное воспитание, молодежь, патриотическое воспитание, школьники.

Среди древних вод Селигера, на полуострове Житное Осташковского района Тверской области раскинулся Богородицкий Житенный женский монастырь [1]. Летом монастырь утопает в зелени и цветах, зимой над куполами серебрятся облака, и каждое утро над гладью озера раздается детская молитва, чистая, нежная, искренняя. Попав в это место, невольно вспоминаешь слова из Первого послания к коринфянам святого апостола Павла: «Любовь долготерпит, милосердствует, любовь не завидует, любовь не превозносится, не гордится, не бесчинствует, не ищет своего, не раздражается, не мыслит зла, не радуется неправде, а сорадуется истине; все покрывает, всему верит, всего надеется, все переносит» [3].

Монастырь имеет богатую историю: его полностью разрушали, затем восстанавливали; в XVIII веке он стал центром просвещения Селигерского края, в частности здесь было открыто первое в Тверской губернии уездное духовное училище. В 1751 году в нем обучалось около 130 детей священнослужителей из Осташкова и его окрестностей: Ржева,

Старицы. На территории монастыря была устроена бурса для бедных учеников, то есть общежитие, в котором воспитанники содержались без платы за обучение.

Традиция образования в монастыре продолжается и развивается. С 2004 года в монастырь стали приходить мамы с детьми, нуждающиеся в поддержке. Для таких матерей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, в частности потерявших крышу над головой, на территории была организована социальная гостиница «Дочки-матери», открыта школа, входящая в городскую общеобразовательную систему. С ребятами занимаются квалифицированные преподаватели из города, а также сестры, имеющие педагогическое образование.

В настоящий момент школу посещают около 80 детей разного возраста. Они учатся по обычной программе, но при этом дополнительно осваивают Закон Божий, богослужебный устав, церковнославянский язык. Школьная жизнь насыщена: отмечаются праздники, проводятся концерты, можно посещать различные кружки по интересам. Немаловажно, что ребята имеют возможность выбрать профессию в соответствии со своими способностями и желаниями. Каждый из выпускников впоследствии окончил либо высшее, либо средне-специальное учебное заведение. На данный момент завершили свое образование в стенах монастыря 135 детей. Все они создали семьи, успешно работают.

Сейчас школу посещают ребята, проживающие не только в монастыре, но и в городе, его окрестностях. В 2023 году под эгидой монастыря были организованы занятия вокалом для всех детей, желающих им заниматься, из г. Осташкова.

Школа им. Андрея Первозванного при монастыре уникальна: в ней придерживаются таких ценностей, как семейственность, творческое развитие, раскрытие талантов, духовно-патриотическое воспитание, любовь к своей земле и сохранение традиций.

Большую роль в формировании духовно-нравственного мира ребенка настоятельница монастыря игуменья Елисавета отводит творческой составляющей. Здесь нельзя не вспомнить слова великого педагога В. Сухомлинского: «Как гимнастика выпрямляет тело, так музыка выпрямляет душу человека» [4].

Дети, которые приходят в монастырь, в прошлом в силу различных обстоятельств были лишены простых радостей: праздников, утренников, концертов, участия в театральных постановках. Между тем все это играет огромную роль в формировании личности.

Педагоги школы отмечают, что занятия музыкой, помимо эстетической и познавательной функций, выполняют и воспитательную, в частности учат дисциплине, которая в свою очередь обуславливает характер ребенка и прививает ответственный подход к делу.

Под влиянием музыки происходит формирование эстетического вкуса, художественной картины мира, развивается способность эстетического созерцания и самоуглубления. Музыка не только вызывает определенные эмоции, но и дает представление об исторических эпохах, личностях, лучших образцах поэзии и даже некоторых математических и физических понятиях, связанных со звуком. Воспитывающая роль музыки состоит также в формировании гуманного отношения к миру, в частности таких понятий, как любовь, красота, добро, человеческое достоинство.

Опыт работы монастырского творческого коллектива показал, что музыка способна пробудить сильные эмоции, обеспечить интеллектуальный рост. Занятия этим видом искусства помогают обрести чувство ритма и гармонии, развивают наблюдательность, память, воображение, голосовой аппарат, мелкую моторику пальцев. В монастыре были случаи, когда благодаря музыкальным занятиям дети с задержкой и отставанием психического развития достигали успехов в социализации.

На сегодняшний день в монастыре созданы детский духовный хор «Голубка» и детский театр песни «Селигерская житница». Оба коллектива известны не только в Тверской области, но и в Москве, других городах России, принимают участие в различных конкурсах и концертах.

Одними из приоритетных направлений воспитания детей в монастырской школе являются духовно-нравственное и патриотическое.

Патриотическое воспитание – это сложный педагогический процесс. Чувство Родины формируется в первую очередь в семье. С любви к самым близким людям, например к маме, начинается любовь к родной земле, к тому, что окружает юное существо каждый день. Монастырские воспитатели очень бережно относятся к становлению этого чувства в детях, стараются не просто сохранить его, а вырастить из этого (порой крошечного) зернышка новое мироощущение, в котором духовно-патриотические ценности выступают фундаментом личности ребенка.

Понятия «Отечество» и «Родина» неразрывно связаны с понятием «патриотизм». Истинный патриотизм – это любовь к Родине и стремление к праведной жизни. Духовность и православная вера – это подлинные и действенные основы патриотического воспитания.

На протяжении веков Русская православная церковь была хранительницей патриотических традиций народа, смотрела на исполнение воинского долга как на добродетель, которая требует высочайшего духовного напряжения. Слово «Бог» и произошедшее от него слово «богатырь» не случайно являются однокоренными. Представители церкви говорили о воинском служении немало поучительного. Так, один из главнейших принципов, который должен соблюдать православный воин, – крепко держаться православной веры. Святитель Иннокентий Херсонский писал: «Истинный ратник Христов тот, кто кроме оружия земного имеет и

оружие Божие – веру живую, упование твердое, любовь нелицемерную к правде и смирение христианское» [5]. Церковь всегда содействовала духовно-нравственному воспитанию военнослужащих. В русской армии боевой дух поддерживали полковые священники.

Занимаясь патриотическим воспитанием детей, возвращая в них любовь к родной земле, формируя понятия «дом», «Родина», коллектив монастыря продолжает традицию связи церкви и государства.

Для становления духовно-нравственных скреп и развития чувства патриотизма в воспитанниках педагоги проводят внеклассные занятия, организывают встречи с интересными людьми, в частности с героями, которые защищали честь Отечества и исполняли интернациональный долг в разные годы. С последним направлением монастырю помогают уже ставшие добрыми друзьями и наставниками ветераны группы «Вымпел» – Управления «В» Центра специального назначения Федеральной службы безопасности Российской Федерации. При поддержке этих людей на полуострове, принадлежащем монастырю, был создан православный молодежный духовно-патриотический центр «Преображение». На занятиях в центре ребятам прививается любовь к Родине, своей семье. Большое значение придается здоровому образу жизни и профилактике заболеваний. Обязательными являются утренняя гимнастика, прогулки на свежем воздухе, подвижные игры, занятия спортом. В рамках программы духовно-патриотического воспитания дети обучаются ориентированию на местности, оказанию первой помощи, сдают нормативы ГТО; занятия проводят профессиональные инструкторы. Каждое лето на острове организуется летний выездной лагерь, в подразделение «Вымпел-Селигер» приезжают курсанты из других отделений управления. Эти ребята разделяют общие ценности, которые прививаются духовно-патриотическим центром.

Особенность монастырской школы состоит в том, что ребенок по ее окончании имеет все навыки, необходимые для самостоятельной жизни. Он готов практически к любой ситуации, не боится физического труда, способен поддержать беседы на многие темы, психологически устойчив. Педагоги школы особое внимание уделяют развитию навыков коммуникации.

В музыкальных монастырских коллективах все процессы базируются на постоянном взаимодействии детей и взрослых, доверии, уважении, умении слышать и слушать.

Общение – это важный фактор психологической профилактики. Если человек не умеет общаться, то это неизбежно приведет к одиночеству, из-за которого могут возникнуть невротические состояния. В монастырской школе детей учат общаться с любым человеком независимо от его возраста и положения. Практически каждый воспитанник школы обладает хорошим

навыком коммуникации, что делает его способным успешно адаптироваться к внешней среде, то есть выполняется одна из основных задач каждой семьи – вырастить человека, который может адекватно взаимодействовать с окружающими и миром в целом, в частности принимать взвешенные решения в рамках своих компетенций, оценивать риски, нести ответственность за свой выбор. Все это в дальнейшем влияет на идентификацию себя в обществе, то есть определение своего места в социуме.

Коммуникация – это многогранная деятельность. Для эффективного общения необходим опыт, который человек приобретает во время жизни в социуме.

Детей учат, помимо выражения в творчестве и навыков духовного совершенствования, умению трудиться и уважению физического труда. Под руководством сестер монастыря и своих матерей ребята учатся готовить, шить, вязать, печь хлеб, перерабатывать сельхозпродукцию, изучают сельский труд.

Часто гости монастыря отмечают, что после приезда в монастырь теряются от того огромного количества любви, которое обрушивается на неподготовленную душу. И такое чувство любви можно вырастить только любовью. Чтобы ребенок уважал старших, мы должны объяснить ему, что такое любовь и забота. Чтобы ребенок любил свою Родину, он должен знать ее историю, понимать, как жили, что делали его предки. Чтобы ребенок ценил все то прекрасное, что было создано до его появления на свет, мы должны научить его видеть это, чувствовать и сопереживать.

Монастырская школа олицетворяет собой модель доброй семьи, где матушка и сестры, учителя и ученики, старшие и младшие находятся в постоянном контакте. Согласно монастырскому уставу, обращаясь к монахиням, нужно употреблять слово «мать». Такое обращение настраивает сердце на теплое материнское отношение к ближнему. В этом случае душа каждого человека отогреется и возгорится желанием изменить себя и жить по правде Божьей.

С благословения митрополита Тверского и Кашинского Амвросия в жизни воспитанников монастыря принимают участие члены Тверского отделения Международной общественной организации «Императорское православное палестинское общество» (МОО «ИППО») [2]. С 2020 года отделение оказывает посильную благотворительную помощь монастырю.

Тверское отделение МОО «ИППО» организовало несколько паломнических поездок в Богородицкий Житенный женский монастырь из стран Египта, Королевства Таиланд, Республики Шри-Ланка, Черногории.

Летом 2022 года монастырь посетила делегация известных деятелей в сфере образования и бизнесменов из Королевства Таиланд, которой руководил профессор юридических наук Нимнуал Пьетвномгамн. Между

сестрами, школьниками и иностранными гражданами состоялся культурный диалог. Дети получили уникальную возможность познакомиться не только с системой образования Королевства Тайланд, но и с бизнес-процессами, характерными для этой восточной страны, что породило у обучающихся огромное желание изучать иностранные языки и деловые процессы.

18 октября 2022 года была проведена конференция с участием председателя МОО «ИППО» Степашина Сергея Вадимовича, владыки Амвросия, культуролога Воробьева Вячеслава Михайловича. Указанные уважаемые члены общества поделились с детьми своими глубокими знаниями истории Тверского края, в частности становления и развития православия в указанном регионе. Мероприятие произвело глубокое впечатление на воспитанников монастыря, которые в благодарность организовали патриотическую концертную программу.

Современный образовательный процесс невозможен без использования информационных технологий, поэтому Тверским отделением МОО «ИППО» в монастырской школе был оборудован компьютерный класс для проведения видеолекций и обучения в электронных библиотеках. Кроме того, этим отделением был приглашен учитель иностранного языка. Он обладает отличными лингвистическими навыками и ведет в монастырской школе уроки английского по уникальной методике.

Семья является для ребенка первым коллективом, где происходит его развитие, закладываются основы будущей личности. Как отмечалось выше, большинство детей, проживающих в монастыре, в силу жизненных обстоятельств были лишены тепла и заботы родителей. С целью формирования личных и духовных ценностей отделение предоставляет таким детям возможность временного проживания в семьях членов общества, при этом ребенок не остается без внимания сестер монастыря (так называемый гостевой режим). Данная практика дает превосходные результаты, а именно положительную социальную адаптацию, успешное усвоение навыков позитивного поведения в семье.

Член Тверского отделения МОО «ИППО» Светлана Викторовна Семенцова, посвятившая большую часть своей жизни педагогике, курирует процесс поступления воспитанников монастыря в ведущие вузы России, на личные средства обеспечивает детей всем необходимым для качественного получения образования, принимает непосредственное участие в оснащении летнего лагеря.

Члены Тверского отделения МОО «ИППО» и учредители промышленных предприятий Твери Владимир Валерьевич Смолкин, Виталий Игоревич Давыденко предоставляют материалы для постройки объектов на острове и подворьях монастыря.

Необходимо отметить, что каждый член Тверского отделения МОО «ИППО» (в частности, О.В.Аксенова, Н.А. Страшнова, И.А. Воронкова, Т.А. Сударикова, А.С. Яснов, Д.А. Мурметчин, народные художники РФ Л.Г. Юга, Н.С. Давыдов, художник Владимир Васильев) внес большой вклад в формирование личности школьников, расширение их кругозора.

Для продолжения и развития деятельности в указанных направлениях Тверское отделение МОО «ИППО» составило график посещения монастыря и встреч со школьниками, оказания гуманитарной помощи, часов неформального общения. Председатель Тверского отделения МОО «ИППО» выражает огромную благодарность всем членам отделения за их участие и вклад в развитие Богородицкого Житенного женского монастыря.

Можно сделать вывод о том, что совместная деятельность Тверского отделения МОО «ИППО» и Богородицкого Житенного женского монастыря, реализуемая с учетом государственных принципов отечественной системы образования, направлена на создание уникальной модели воспитания и образования граждан Российской Федерации.

Библиографический список

1. Богородицкий Житенный женский монастырь, что на оз. Селигер [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://odigitria.cerkov.ru/> (дата обращения: 11.08.2023).
2. Тверское отделение Императорского православного палестинского общества [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.ippo.ru/old/otd/tver/index.html> (дата обращения: 12.08.2023).
3. К корифеям 1-е, глава 13 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://azbyka.ru/biblia/?1Cor.13&r> (дата обращения: 12.08.2023).
4. Музыка выпрямляет душу человека [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://pedagogic.ru/books/item/f00/s00/z0000009/st022.shtml> (дата обращения: 12.08.2023).
5. Григорьев А. Святые отцы Церкви о войне и воинском служении [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://azbyka.ru/svyatyie-otcy-cerkvi-o-vojne-i-voinskoe-sluzhenii> (дата обращения: 13.08.2023).

УДК 316.346.32-053.6(470):82
ББК 60.542.15(2):84

И.Н. Алешина – кандидат исторических наук,
доцент кафедры социологии
и социальных технологий, ТвГТУ
Д.А. Виноградов – студент 3-го курса
группы Б.ТТ.АЭС-20.04
А.В. Виноградова – студентка 3-го курса
группы Б.ТТ.АЭС-20.04

ЛИТЕРАТУРНЫЕ ПРЕДПОЧТЕНИЯ МОЛОДЕЖИ РОССИИ

© Алешина И.Н., Виноградов Д.А.,
Виноградова А.В., 2023

Аннотация. В статье анализируются литературные предпочтения современной молодежи. Рассматривается, насколько проблема чтения актуальна для молодых людей, что именно они предпочитают читать и почему, какие носители для этого используют.

Ключевые слова: литература, информационные носители, личность, словарный запас, формат чтения, социологическое исследование, развитие человека, внутренний мир, литературные жанры.

Часто в последнее время можно услышать от людей старшего возраста, что молодежь не читает книг, но с этим можно поспорить, так как, по мнению авторов настоящей статьи, сейчас молодежь читает, возможно, намного больше, чем прошлое поколение. Вопрос состоит в том, что и как читают молодые люди. Научно-технический прогресс привел к тому, что появились портативные носители данных, такие как компьютер, телефон, планшет, электронная книга и т. д. К информации, которую читают, следует отнести и ту, которую мы видим в интернете, например новости, посты в социальных сетях, но это не устраняет тот факт, что перестают читать классику.

Книги играют огромную роль в развитии человека. Чтение качественной литературы помогает сформировать взгляд на мир, увеличить словарный запас, узнать что-то новое, поддерживать беседу или даже блеснуть эрудицией.

Социологический опрос был составлен с помощью сервиса Yandex Forms. В опросе принял участие 71 человек. Он включал в себя 17 вопросов, с помощью которых выявлялись литературные предпочтения молодежи. Цель данного социологического опроса – получить

информацию о литературных предпочтениях молодежи и его влиянии на развитие и внутренний мир человека.

Объект: молодые люди – граждане Российской Федерации.

Задачи:

1. Получить общую картину отношения молодежи к чтению.
2. Определить количество человек, интересующихся книгами и стремящихся их читать.
3. Выявить, читают ли что-то еще, кроме книг.
4. Определить наиболее популярные у молодежи литературные жанры.
5. Установить, какие форматы чтения предпочитают и почему.
6. Выяснить, какие еще формы чтения, помимо электронного формата, используются.
7. Выяснить, в каких местах опрошенные любят читать и какую атмосферу они желают/выбирают для чтения.
8. Определить, как варьируется выбор форматов книг.
9. Установить, коллекционируют ли книги респонденты, каких авторов предпочитают, какие книги могут посоветовать, а также какими персонажами восхищаются.
10. Выяснить, есть ли среди опрошенных лица, имеющие предубеждение против печатных книг.
11. Выяснить, раздумывают ли молодые люди над прочитанным, и установить, насколько глубоки их размышления.

Гипотезы исследования:

1. Большинство опрошенных читают книги.
2. Превалирует положительное отношение к чтению.
3. В основном читают комиксы, в частности мангу.
4. Большинство предпочитает электронный формат книги.
5. Формат выбирают в силу удобства и доступности.
6. Чаще всего читают на телефоне.
7. Среди литературных жанров лидируют фэнтези и научная фантастика.
8. Не зарегистрировано различия во вкусах и выбираемых жанрах.
9. Основная масса респондентов предпочитает читать дома.
10. Большинству не нужна особая атмосфера для чтения.
11. Современные молодые люди не коллекционируют книги.
12. Наибольшей популярностью пользуются современные авторы.
13. Чаще всего молодежь советует к прочтению классику.
14. Многие не ответили, почему восхищаются персонажем из книги, которую посоветовали прочитать другим.
15. Некоторые из опрошенных согласны с тем, что необязательно читать книги, так как все можно найти в других источниках.

16. Многие согласны с тем, что без книг нельзя слыть образованным человеком.

Большинство опрошенных (43 человека, или 60,6 %) – мужчины; 28 человек, или 39,4 % – женщины. Возрастной состав респондентов выглядит следующим образом: 52 человека (73,2 %) – люди в возрасте от 18 до 20 лет; 9 (12,7 %) – в возрасте от 15 до 17 лет; 8 (11,3 %) – в возрасте от 21 до 23 лет; 2 (2,8 %) – в возрасте от 23 до 25 лет.

По данным опроса, 42 человека из 71 (59,2 %) нечасто читают книги, а 29 из 71 (40,8 %) – часто.

Большинство опрошенных (49 человек из 71, или 69,0 %) относятся положительно к чтению; 29,6 % (21 человек из 71) – нейтрально; 1 человек (1,4 %) – отрицательно. Ответы респондентов показали, что около половины (36 человек из 71, или 50,7 %) не читают комиксы, в частности мангу и т. п., а 49,3 % (чуть меньше половины) читают. Многие молодые люди (53 человека из 71, или 74,6 %) предпочитают печатный формат книги, а 18 респондентов из 71 (25,4 %) – электронный. Большинство (53 человека из 71) выбирает формат чтения, ориентируясь на критерий удобства; 17 респондентов из 71 используют определенный формат из-за тех особых ощущений, которые он порождает; 5 опрошенных сами не знают, почему предпочитают такой формат; 2 человека применяют конкретный формат, потому что у них нет выбора.

Многие (52 человека из 164, или 31,7 %) предпочитают фэнтези и научную фантастику; 41 из 164 (25,0 %) – детективы; 26 из 164 (15,9 %) – классику; 23 из 164 (14,0 %) – триллеры и ужасы. Самым непопулярным жанром оказалась мелодрама: его в качестве любимого назвали всего 22 человека из 164 (13,4 %).

По данным опроса, не наблюдается (среди 41 респондента из 71, 57,7 %) особых различий в плане вкусовых и жанровых предпочтений при чтении электронных, печатных книг или комиксов, в частности манги и т. п. У 30 человек из 71 опрошенного различаются носители, выбираемые для чтения литературы.

Большая часть (50 человек из 71) предпочитает читать дома; 15 респондентам из 71 безразлично, где читать.

Многим (44 людям из 71, или 62,0 %) не нужна особая атмосфера для чтения, а 27 молодым людям из 71 (38,0 %) – нужна.

Как выяснилось, 42 человека из 71, или 62,0 %, ответили, что не коллекционируют книги, а 29 из 71, или 40,8 %, – что коллекционируют.

Многие опрошенные (22 человека из 43) предпочитают читать книги современных авторов, 15 человек из 43 – произведения, созданные в XVIII–XX веках. 4 человека из 43 считают, что во все времена рождались хорошие писатели и сосредотачиваться только на одном литературном периоде не стоит.

Большинство респондентов (21 человек из 42) не объяснили, почему они посоветовали другим именно эту книгу для чтения; 10 человек из 42 сказали, что рекомендовали книгу из-за сюжета. Другие ответили (5 человек из 42), что посоветовали произведение из-за хорошо прописанных деталей или из-за качественного раскрытия героев. Еще одной причиной, в силу которой рекомендовали книгу, выступила трогательная любовная линия (такую причину назвали 3 респондента из 42). Лишь 1 опрошенный из 42 посоветовал произведение из-за того, что оно поможет раскрыть человеку свой потенциал.

Распределение ответов на вопрос «есть ли у Вас литературный герой, которым Вы восхищаетесь?» выглядит следующим образом: 13 человек из 31 не объяснили, почему восхищаются персонажем, которого выбрали; у 9 респондентов из 31 нет персонажа, которым они могли бы восхищаться; 9 из 31 опрошенного восхищают в названном ими герое его стремление к мечте, характер, человечность.

Большинство опрошенных (34 человека из 71, или 47,9 %) в целом согласны с суждением, что читать нужно; 26 человек из 71 (36,6 %) абсолютно не согласны, что читать необязательно и информацию можно найти в других источниках. Гипотеза № 15 подтвердилась.

Многие респонденты (31 человек из 71, или 43,7 %) в целом согласны с тем, что тот, кто не читает книг, не может считаться образованным; 21 человек из 71 (29,6 %) полностью согласен с тем, что нельзя быть образованным человеком, не читая книг. 19 человек из 71 (26,8 %) полностью согласны с тем, что можно стать образованным человеком без чтения книг.

Согласно данным проведенного социологического исследования, в целом молодежь положительно относится к книгам. Большинство опрошенных пусть и не читают, но понимают пользу чтения. Многих радует тот факт, что с появлением электронных носителей стало возможно не обременять себя бумажными книгами. Было установлено, что молодые люди предпочитают такие литературные жанры, как фантастика, фэнтези и детектив. Названные выше жанры по сути являются развлекательными, то есть досуговое чтение молодежи отличается легкостью.

В основной своей массе молодое поколение полагает, что без книг прожить нельзя, но оно не считает их центром всего, поскольку образованным можно стать не только благодаря книгам, но и с помощью других источников. Конечно, при этом молодыми людьми было указано, что в книгах содержится базовая информация.

По мнению авторов настоящей статьи, всем людям (независимо от возраста) нужно хотя бы 1 раз в неделю уделять время чтению и не ограничивать себя только комиксами и общением в соцсетях; при этом следует читать книги, написанные в разных жанрах и разные эпохи, на любых носителях. Для лучшего усвоения прочитанного лучше всего найти

себе собеседника, чтобы можно было обсудить произведение. Причем последнее также поможет тем, кто не привык к книгам: чтение покажется им не таким уж тяжелым бременем.

Лишний раз подчеркнем, что чтение не только развивает кругозор, но и дисциплинирует ум; читающий человек намного более интересен окружающим, чем выкладывающий свои фото в «Инстаграм». Интересным моментом нам представляется то, что большинство опрошенных, назвавших в качестве приоритетных жанров научную фантастику и фэнтези, посоветовали к прочтению классику, а не современную литературу и не то, что читают сами.

Библиографический список

1. Батыгин Г.С. Лекции по методологии социологических исследований: учебник для студентов гуманитарных вузов и аспирантов. М.: РУДН, 2008. 367 с.
2. Девятко И.Ф. Методы социологического исследования: учеб. пособие для вузов. М.: КДУ, 2009. 296 с.
3. Добренков В.И., Кравченко А.И. Методы социологического исследования: учебник для вузов. М.: ИНФРА-М, 2009. 767 с.

УДК 316.334:378.178-054.6
ББК 60.5:74.480.43

И.Н. Алешина – кандидат исторических наук,
доцент кафедры социологии
и социальных технологий ТвГТУ
М.А. Машайе – студентка 3-го курса
группы С.ГД. ОГР.20.02

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ АДАПТАЦИЯ ИНОСТРАННЫХ СТУДЕНТОВ В РОССИЙСКИХ ВУЗАХ КАК СОЦИАЛЬНАЯ ПРОБЛЕМА

© Алешина И.Н., Машайе М.А., 2023

Аннотация. В статье рассматриваются различные трудности, возникающие во время адаптации иностранных студентов к условиям обучения в России. Описываются основные проблемы, с которыми сталкиваются студенты-иностранцы при обучении в российских вузах.

Ключевые слова: вуз, студенческая среда, профессионализм, личность, система образования, адаптация, психологические проблемы, социальные проблемы, стресс.

В настоящее время проблема психологического здоровья студентов, особенно иностранных студентов, является одной из наиболее актуальных. Одной из причин, мешающей комфортному пребыванию в другой стране, выступает языковой барьер. Без владения языком все становится слишком сложно.

Вторичная социализация (освоение новой среды) может закончиться неудачно, если агенты социализации не смогут или не захотят вписаться в процесс. Это не значит, что у иностранца начнется процесс десоциализации или потери идентичности: просто иная среда останется для них чужой, они будут замкнутыми, что серьезно повлияет на желание продолжать обучение в РФ. Прикладывать усилия для того, чтобы освоиться в иноязычной среде, способны немногие. Большинство в конечном счете сдается, потому что они не получают поддержки или внимания со стороны сокурсников и преподавателей. В этом случае они начинают приспосабливаться по-другому (с помощью обмана, пропуска занятия, выпрашивая хорошие оценки и т. д.). Крайним вариантом описанного поведения является отказ продолжать обучение в России. Некоторые продолжают посещать занятия, но по сути ничему не обучаются. Указанные трудности (языковой барьер, отсутствие поддержки со стороны профессорско-преподавательского состава и одногруппников, необходимость прикладывания больших усилий для адаптации) влияют на психологическое здоровье, поэтому многие из иностранных студентов обращаются к психологам.

Было проведено исследование, целью которого было выяснить, что необходимо студенту-иностранцу для поддержания психологического здоровья, какие трудности он испытывает в процессе адаптации к новой для него среде, что вынуждает его обращаться к специалисту.

Объект исследования – иностранные студенты.

Предмет исследования – психологическое здоровье студентов в процессе адаптации.

Метод исследования – анкетирование.

Гипотезы:

1. Иностранные студенты являются одной из наиболее уязвимых в психологическом плане групп обучающихся.
2. Из-за высокой стоимости терапии многие студенты не могут себе позволить оплачивать услуги психолога.
3. Современные молодые люди ведут нездоровый образ жизни, который в конечном счете отражается на их психическом здоровье.
4. Большинство иностранных студентов испытывают трудности с освоением русского языка. Указанный факт может даже сделать их общение

с сокурсниками невозможным, при этом фактор времени (то есть то, как долго проживает иностранец в РФ) не имеет значения.

5. Многие студенты, приехавшие из-за рубежа для обучения в России, предпочитают консультироваться с психологами, которые говорят на их родном языке, онлайн.

6. Психолог далеко не всегда может помочь.

Анкетирование учащихся и анализ результатов опроса. Всего в опросе приняли участие 15 студентов. Большую часть опрошенных составляли люди в возрасте от 22 до 25 лет (86,7 %); возраст одного из студентов находится в интервале 18–21 год, второго – 26–39 лет. Основная масса обучающихся (86,9 %) приехала из Мозамбика, остальные – из Анголы и Замбии. 93,3 % респондентов живут в России более года, а один студент – менее года.

Только одна студентка ходит к психологу регулярно. 46,7 % не обращались к психологу, но планируют; 40 % не обращались и не планируют, а остальные обращались несколько раз и хотят снова пойти. Из студентов, обратившихся к психологу, 50 % не испытывали трудностей; у 16,7 % была проблема с изложением своих мыслей и чувств на русском языке.

Причины, из-за которых опрошенные иностранные студенты не посещают психолога:

1. Не имеют на это времени и испытывают трудности с объяснением на русском языке.

2. Считают, что это им не нужно.

3. Не очень беспокоятся по этому поводу, хотя знают, что поддерживать психологическое здоровье крайне важно.

4. Не готовы довериться постороннему человеку.

5. Его услуги слишком дороги.

6. Не считают, что у них есть проблемы, которые требуют вмешательства специалиста.

Большинство опрошенных (86,7 %) также отметили, что не получали желаемую психологическую помощь. На вопрос о времени и частоте посещения психолога 66,7 % ответили, что никогда не обращались к специалисту; 20 % – что обращались несколько лет назад; 6,7 % – что обращались в последние три месяца, 6,7 % – в этом месяце.

Суммируем вышеизложенное:

1. Большинство опрошенных студентов знают, как важно психическое здоровье, осведомлены, что психолог может помочь. Но они не обратятся к этому специалисту по ряду разным причин (потому что это дорого, потому что трудно объяснить проблему на неродном языке или просто потому, что они чувствуют, что им это не нужно).

2. Некоторые иностранные студенты ходят к психологу регулярно или ходили несколько раз в прошлом к специалисту, и они будут снова к нему

обращаться. У таких обучающихся не было никаких проблем с изложением своей проблемы врачу.

3. Большинство опрошенных студентов не видят необходимости обращаться к специалистам, потому что их и так все устраивает.

4. Никто из студентов не пользовался онлайн-терапией.

5. Единственное занятие многих респондентов – это учеба.

6. Не все испытывают трудности при общении на русском языке. Некоторые из тех обучающихся, кто идут к психологу, могут выразить словами то, о чем думают или что чувствуют.

7. Учеба в университете или работа – это не главные причины, из-за которых студенты не ходят к психологу.

Таким образом, необходимо серьезно относиться к психологическому здоровью иностранных студентов и говорить о трудностях, возникающих у таких студентов. Не следует придерживаться позиции, что проблем нет. Их обсуждение, в целом открытость для диалога может побудить тех, кто страдает от психологических проблем и сложностей адаптации, обратиться за помощью к специалисту, дать им поддержку во внешней среде.

Не устраненные вовремя причины психологического дискомфорта могут увеличить медицинские расходы студентов из-за рубежа, обучающихся в вузах России, снизить успеваемость таких обучающихся. Многие из иностранных студентов не знают, где искать в другой стране помощи или не хотят прикладывать для этого усилия. Осложняют эту ситуацию, как мы писали выше и как зафиксировано в результатах опроса, финансовый фактор (часто у студентов недостаточно средств для оплаты сеанса с психологом), фактор нехватки времени. Многие получают помощь в недостаточном размере или же не чувствуют поддержки со стороны однокурсников и преподавателей. Отсюда, как было отмечено выше, проистекают плохое психологическое самочувствие, трудности с адаптацией, в результате чего студенты-иностранцы замыкаются в себе, у них пропадает желание учиться, они отдаляются от сверстников – граждан РФ. Для устранения этих негативных последствий порой достаточно простого средства – душевной беседы, то есть иногда для восстановления своего психологического здоровья иностранному студенту достаточно поговорить с тем, кто его понимает.

Библиографический список

1. Батыгин Г.С. Лекции по методологии социологических исследований: учебник для студентов гуманитарных вузов и аспирантов. М.: РУДН, 2008. 367 с.

2. Девятко И.Ф. Методы социологического исследования: учеб. пособие для вузов. М.: КДУ, 2009. 296 с.

3. Добренков В.И., Кравченко А.И. Методы социологического исследования: учебник для вузов. М.: ИНФРА-М, 2009. 767 с.

УДК 371.8:379.8
ББК 74.2:74.200.58

М.В. Блохина – кандидат социологических наук,
доцент кафедры социологии
и социальных технологий ТвГТУ
Л.Г. Григорьев – кандидат философских наук,
профессор кафедры социологии
и социальных технологий ТвГТУ

ОСОБЕННОСТИ ПРОВЕДЕНИЯ СОВРЕМЕННЫМИ СТАРШЕКЛАССНИКАМИ СВОБОДНОГО ВРЕМЕНИ

© Блохина М.В., Григорьев Л.Г., 2023

Аннотация. В статье рассматривается свободное время как составной элемент образа жизни современного старшеклассника. Изучаются особенности досуга школьников на основе данных социологического исследования, проведенного в одной из общеобразовательных организаций г. Твери.

Ключевые слова: свободное время, досуг, общеобразовательная школа, старшеклассники, социологическое исследование.

Свободное время – важная часть жизни современного школьника. Объем этого времени, его наполнение влияют на все другие виды деятельности ученика. Стил ь проведения свободного времени тесно связан с процессом социализации личности, меняется по мере развития общества и в течение всей жизни человека.

Сфера досуга в последние десятилетия значительно трансформировалась в связи с переходом человечества к постиндустриальному обществу, со стремительным распространением компьютерной техники и информационных технологий. Особенно заметны перемены в жизни детей, молодежи в целом. Виртуальное пространство, в частности социальные сети, стало настоящим агентом социализации. Досуг современных подростков может оказывать на становление личности молодого человека как позитивное, так и негативное воздействие. Необходимо минимизировать возможные отрицательные последствия и в полной мере использовать положительные стороны досуга.

Проблемы свободного времени школьников привлекают внимание исследователей из разных сфер науки. Ее с большим интересом изучают социологи, психологи, педагоги, демографы. Специалисты считают, что свободное время – динамичная категория, черты которой обуславливаются определенной эпохой, принадлежностью к определенному социальному классу, группе; ее объем и содержание постоянно меняются. Понятие свободного времени обычно связывают с удовлетворением культурных потребностей, отдыхом и развлечениями. Одновременно свободное время понимается как период, необходимый человеку для образования и, шире, интеллектуального развития; дружеского общения; реализации физического и умственного потенциала. Количество и способы использования свободного времени можно рассматривать как показатель уровня развития личности [3, с. 54].

По мнению ученых, досуг является своеобразной визитной карточкой общества, которая дает представление о том, чем живут его представители; он отражает особенности политического устройства, экономической системы, духовной жизни [1, с. 174].

Объем и структура свободного времени человека формируются под воздействием ряда факторов: его образования, условий проживания, семейного положения, отношения к общественной жизни, социокультурных потребностей. Не свободное время представляет ценность само по себе, а качество его использования человеком для самосовершенствования [3, с. 55].

С точки зрения современной социологии время человека делится на рабочее и нерабочее. Свободное время – важнейшая часть вне рабочего времени. Свободное время школьника – это время, оставшееся после вычета часов, отводимых для учебы, подготовки домашних заданий, сна, гигиенических процедур, приема пищи, неотложной помощи близким людям. Слово «досуг» чаще всего воспринимается как синоним словосочетания «свободное время».

Представители различных социальных групп проводят свое свободное время по-разному. Значительное влияние на то, как этим временем распоряжается школьник, оказывает информатизация общества. Специалисты отмечают, что «современные подростки предпочитают поддерживать диалог с современным миром в режиме реального времени, но увлечение компьютером и интернетом не снижает активности старшеклассников – они свободно совмещают интерактивные формы с занятиями спортом и туризмом, прогулками на свежем воздухе» [2, с. 269].

В.И. Паршина подчеркивает, что «развитие сферы дополнительного образования школьников имеет большое значение для эффективной социализации подрастающего поколения» [4, с. 38]. Без разнообразных кружков, секций, клубов по интересам сегодня невозможно представить досуг ученика школы. И.В. Чельшева, Е.В. Романова подробно описывают

культурно-досуговую деятельность, связанную с творчеством школьников и представленную многочисленными детскими школами искусств, студиями, центрами детского творчества, клубными объединениями; указывают, что в условиях школы должны быть организованы внеучебные, факультативные, кружковые занятия различной направленности [5, с. 117].

К особенностям свободного времени (досуга) школьников можно также отнести то, что оно меняется при переходе от младших классов к старшим; обуславливает состояние здоровья и развитие личности; предполагает добровольный свободный выбор занятий; формируется под влиянием семьи и общеобразовательного учебного заведения; отражает хобби, увлечения; может быть активным и пассивным.

Свободное время выполняет ряд функций. Рассмотрим их.

Рекреационная, или компенсаторная, функция заключается в том, что в рассматриваемое время школьник отдыхает, восстанавливает силы, потраченные на учебу.

Коммуникативная функция связана с тем, что в свободное время ученики общаются, обмениваются разнообразной информацией, тесно взаимодействуют и удовлетворяют тем самым важную социальную потребность. По мнению психологов, в подростковом возрасте общение является главным видом деятельности.

Очень важна развивающая функция, так как именно свободное время создает условия для разностороннего развития личности: школьник может включаться в различные виды деятельности (творческую, художественную, научную, спортивную).

Следует отметить функцию социализации индивида, то есть свободное время представляет собой пространство социализации молодого человека, так как усваиваются необходимые для полноценной жизни в обществе знания, нормы поведения и ценности, то есть формируется личность.

Гедонистическая функция проявляется в том, что школьник получает удовольствие от проведения свободного времени (конечно, если он наполняет его своими любимыми делами).

Именно совокупность указанных функций определяет важность свободного времени в жизни школьника.

В 2023 году в Твери было организовано и проведено прикладное социологическое исследование, посвященное свободному времени старшеклассников. Объектом социологического исследования стали ученики 9–10-х классов одной из тверских общеобразовательных школ. В опросе приняли участие 100 человек.

В начале анкеты школьникам предлагалось ответить на вопрос «как Вы обычно проводите свободное время?». Выяснилось, что школьники чаще всего спят (56,5 %), слушают музыку (43,5 %), смотрят фильмы (43,5 %) и играют в компьютерные игры (39,1 %). К сожалению, лишь

4,3 % респондентов сообщили, что в свободное время занимаются спортом. Это говорит о том, что необходимо создавать условия для привлечения учеников к физкультурным и спортивным занятиям.

Учащимся также требовалось ответить на вопрос «с кем Вы обычно проводите свободное время?». Выяснилось, что они проводят его «по-разному» (60,9 %); «в одиночестве» (17,4 %); «с друзьями» (13 %); «с семьей» (8,7 %).

Особый интерес представляют ответы школьников на вопрос «где Вы обычно проводите свободное время?». Многие участники опроса находятся «дома» (72,3%), другие в основном находятся «на улице» (47,8 %). Дача – место проведения свободного времени у 13 % респондентов. Значительно реже школьники посещают культурные учреждения (8,7%) и отдыхают «на природе» (4,3 %).

Распределение ответов на вопрос «сколько свободного времени в среднем Вы имеете в день?» выглядит следующим образом: 3–5 часов в день – 73,9 %; 1–2 часа – 13 %.

В анкете содержался вопрос «нравится ли Вам, как Вы проводите свободное время?». Ответ «нравится полностью» дали 47,8 % респондентов, «скорее да, чем нет» – 39,1 %. Вариант ответа «скорее нет, чем да» выбрали только 13 %.

Школьникам также нужно было ответить на вопрос «посещаете ли Вы какие-либо дополнительные занятия кроме уроков в школе?». Выяснилось, что более половины школьников посещают какие-нибудь дополнительные занятия (56,5 %). Социологический опрос показал, что чаще всего это дополнительные занятия по школьным предметам (52,2 %); гораздо реже называли спортивные секции (8,7 %) и художественную школу (4,3 %).

Более половины школьников (65,2 %) сообщили, отвечая на вопрос «хватает ли Вам свободного времени?», что хватает. Участникам исследования также требовалось ответить на вопрос «ощущаете ли Вы чувство усталости в конце дня?». Выяснилось, что примерно две трети учеников (65,2 %) испытывают такое чувство и нуждаются в отдыхе.

Заслуживает внимание мнение участников исследовательского проекта о том, как можно улучшить проведение свободного времени. Оказалось, что школьники хотели бы больше гулять (34,8 %), читать (34,8 %), спать (30,4 %), чаще встречаться с друзьями (30,4 %), играть в компьютерные игры (13 %).

Таким образом, проведенное социологическое исследование позволило выявить основные особенности проведения старшеклассниками свободного времени: чаще всего они спят, слушают музыку, смотрят фильмы и играют в компьютерные игры. У подавляющего большинства из них имеется в день 3–5 часов свободного времени. То, как старшеклассники проводят свое свободное время, нравится почти всем

учащимся. Более половины школьников посещают какие-нибудь дополнительные занятия. Многие школьники сообщили, что им хватает свободного времени. Две трети учеников ощущают усталость в конце дня. Старшеклассники хотели бы больше гулять, читать, играть в компьютерные игры, чаще встречаться с друзьями.

В рамках исследовательского проекта были предложены рекомендации по повышению качества проведения школьниками свободного времени: организовывать познавательные экскурсии в музеи Твери и других городов, визиты в театры; при составлении расписания уроков равномерно распределять учебную нагрузку; проводить больше профориентационных мероприятий; регулярно информировать учащихся об интересных событиях в жизни школы и города; проводить конкурсы творческих работ учеников; популяризовать здоровый образ жизни; организовывать социологические опросы учеников, посвященные вопросам проведения свободного времени.

Библиографический список

1. Арямов А.В., Арямова Т.В. Роль свободного времени в жизнедеятельности российских граждан в начале XXI века // Вестник Таганрогского государственного педагогического института. 2012. № 5. С. 173–178.

2. Вишнякова А.А. Свободное время современных старшеклассников (сравнительный анализ) // Crede Experto: транспорт, общество, образование, язык. 2018. № 3. С. 261–269.

3. Матющенко Н.С. Методологические вопросы изучения свободного времени как основы развития индустрии досуга и развлечений // Известия Сочинского государственного университета. 2013. № 1 (23). С. 54–59.

4. Паршина В.И. Формы организованного досуга школьников // Концепт. 2014. № 12. С. 36–40. URL: <https://e-koncept.ru/2014/14340.htm> (дата обращения: 28.08.2023).

5. Чельшева И.В., Романова Е.В. Основные направления организации культурно-досуговой деятельности школьников // Вестник Таганрогского института имени А.П. Чехова. 2018. № 1. С. 114–118. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osnovnye-napravleniya-organizatsii-kulturno-dosugovoy-deyatelnosti-shkolnikov/viewer> (дата обращения: 28.08.2023).

УДК 316.334.2:658.87
ББК 60.561.23:65.422.21

М.В. Блохина – кандидат социологических наук,
доцент кафедры социологии
и социальных технологий ТвГТУ
Л.Г. Григорьев – кандидат философских наук,
профессор кафедры социологии
и социальных технологий ТвГТУ
Н.Д. Крутелев – аспирант кафедры
социологии и социальных технологий ТвГТУ

ОБ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ РАБОТНИКОВ ТОРГОВОГО ПРЕДПРИЯТИЯ И МЕТОДАХ ЕЕ ИЗУЧЕНИЯ

© Блохина М.В., Григорьев Л.Г.,
Крутелев Н.Д., 2023

Аннотация. В статье рассматривается удовлетворенность трудом как ключевая проблема современной организации. Раскрываются различные подходы к изучению удовлетворенности трудом, научные методы, используемые для ее исследования. Анализируются результаты социологического исследования удовлетворенности трудом в торговой организации.

Ключевые слова: удовлетворенность трудом, трудовая мотивация, стимулирование труда, торговое предприятие, социологическое исследование.

В кадровом менеджменте удовлетворенность трудом рассматривается как сложное социально-психологическое образование, включающее в себя как общую удовлетворенность, выраженную оценкой того, насколько выполняемая работа соответствует желанию конкретного человека, так и отдельные компоненты, характеризующие отношение к конкретным аспектам профессиональной среды в коллективе.

В научной литературе существует несколько подходов к трактовке феномена удовлетворенности трудом. Согласно первому, она рассматривается как отношение к деятельности, отражающее желания, ценности, предпочтения и принципы человека. В рамках второго понятие «удовлетворенность трудом» раскрывается с точки зрения эмоционально-психического состояния человека в определенный момент времени. В третьем подходе исходят из того, что удовлетворенность трудом – это оценка человеком трудовой ситуации. При четвертом подходе

удовлетворенность трудом определяется как совокупность социальных установок, включающих в себя когнитивные, эмоциональные и поведенческие компоненты. Пятый подход предлагает понимать удовлетворенность как мотивацию, обусловленную результатами деятельности и дающую возможность удовлетворять потребности различными способами [3].

Таким образом, удовлетворенность трудом – многогранное явление, которое включает в себя целый комплекс составляющих: оценку того, насколько выполняемая работа совпадает с желанием конкретного человека; степень совпадения ожиданий человека, касающихся материальных, социальных и духовно-нравственных результатов своей работы, с ее реальными итогами; совокупное воздействие на работника компонентов трудовой мотивации, включая содержание и условия труда, величину заработка, общественное признание достигнутого, возможности для самовыражения и самоутверждения личности; эмоционально-оценочное отношение личности или группы к выполняемой работе и условиям ее протекания и т. д. Удовлетворенность трудом как индикатор отражает состояние дел в организации, например текучесть кадров, существующий стиль общения администрации с трудовым коллективом. Она оказывает непосредственное влияние на количественные и качественные результаты работы, срочность и точность выполнения заданий, обязательность в отношении других людей.

Следует отметить, что удовлетворенность трудом – это процесс, связанный с восприятием работником организации в целом и мотивационных действий администрации по отношению к персоналу в частности. Исследование удовлетворенности трудом персонала обычно связано с изучением структуры трудовой мотивации, условий и факторов труда, воздействующих на общий уровень удовлетворенности сотрудников, который включает в себя удовлетворенность кругом задач и результатами работы; удовлетворенность профессиональным статусом, должностью, оплатой труда, системой продвижения по службе; удовлетворенность коллегами и руководством [2].

Безусловно, особенности проявления удовлетворенности трудом связаны с отраслевой принадлежностью предприятия, профилем деятельности организации. Достаточно остро проблема удовлетворенности трудом стоит в торговых организациях, так как им присущи сложные условия труда, невысокая заработная плата, эмоционально-психологическое выгорание работников и, соответственно, ощутимая текучесть кадров.

В науке существует целый арсенал разнообразных методов, используемых для изучения удовлетворенности трудом. По справедливому мнению О.Я. Пономаревой, О.Ю. Никитиной, «в качестве методов исследования удовлетворенности трудом, как правило, используются

количественные социологические методы (опрос и анкетирование) и психологические тестовые методики, в силу своей трудоемкости реже используются качественные методы (интервью, фокус-группа)» [4, с. 69]. Наиболее часто применяемым методом исследования удовлетворенности трудом является опрос [2, с. 222].

В 2023 году специалистами кафедры социологии и социальных технологий Тверского государственного технического университета было организовано и проведено прикладное социологическое исследование, посвященное установлению степени удовлетворенности трудом работников в одной из крупных торговых компаний. Исследование проводилось методом формализованного интервью. В опросе приняли участие 10 человек (5 мужчин и 5 женщин), из них 4 сотрудника в возрасте от 18 до 30 лет; 4 – от 31 до 40 лет; 2 – от 41 до 50 лет. Шесть участников интервью имеют высшее образование, 3 – среднее профессиональное, 1 – начальное профессиональное образование. Стаж работы в данной торговой организации у 4 работников составляет от 1 года до 3 лет, 3 сотрудника работают от 4 до 6 лет, 3 – от 7 до 10 лет.

На вопрос «насколько Вы удовлетворены работой в организации?» половина опрошенных ответили, что «полностью удовлетворены», треть сообщила, что «скорее удовлетворены», каждый пятый участник исследовательского проекта «скорее не удовлетворен». Следует отметить, что все женщины, участвующие в опросе, «полностью удовлетворены» трудом.

Отвечая на вопрос «что повлияло на ваш выбор места работы?», подавляющее большинство информантов выделили достойный уровень заработной платы. Несколько сотрудников указали на близость места работы к дому и удобный график работы. Достойный уровень заработной платы особо значим для респондентов со стажем работы от 1 до 3 лет.

В ходе опроса были установлены наиболее значимые для сотрудников данной торговой организации факторы добросовестного выполнения своих обязанностей. Чаще всего работники отмечали высокую заработную плату, наличие социального пакета и возможность профессионального роста. Для женской части персонала важна также стабильность организации.

В ходе исследования также необходимо было определить стимулы трудовой деятельности, которые сотрудники торгового предприятия считают наиболее важными. Все участники опроса главным стимулом считают вознаграждение по итогам работы за год. Две трети респондентов отметили также бесплатное медицинское обслуживание, каждый пятый информант (работники в возрасте от 41 до 50 лет) указали на гарантию пенсионного обеспечения. Несколько участников исследовательского проекта сообщили о возможности обучения на различных курсах при поддержке организации, а также гарантию занятости.

Была изучена также удовлетворенность сотрудников торгового предприятия условиями труда. Исследование показало, что режим работы на торговом предприятии «полностью устраивает» две трети опрошенных сотрудников; каждый пятый респондент ответил на соответствующий вопрос «скорее да, чем нет» или сообщил, что «скорее не удовлетворен».

Следует отметить, что все сотрудники удовлетворены организацией питания в столовой торговой компании. Однако обеспечение специальной одеждой полностью устраивает лишь каждого пятого респондента (преимущественно со стажем работы от 7 до 10 лет), а остальных опрошенных «скорее устраивает, чем нет» или «полностью не устраивает». Недовольны обеспечением спецодеждой прежде всего работники в возрасте от 41 до 50 лет.

Соотношение работы и личной жизни «скорее устраивает, чем нет» треть респондентов, а две трети участников опроса сказали, что «полностью не устраивает».

Оценивая возможности повышения квалификации в торговой организации, треть сотрудников сообщили, что такая возможность существует (это мнение высказали работники со стажем от 1 до 3 лет). В то же время две трети опрошенных полагают, что такой возможности нет. К обозначенному выводу пришли респонденты со стажем работы в компании от 4 до 10 лет.

Участникам исследовательского проекта требовалось также охарактеризовать перспективы карьерного роста. Мнения работников торговой организации разделились. Половина заявила, что такие перспективы существуют, остальные информанты придерживаются противоположного мнения.

Отвечая на вопрос «проводятся ли в компании корпоративные мероприятия?» три четверти опрошенных сотрудников ответили отрицательно. В то же время четверть сообщила, что мероприятия проводятся и что они принимают в них участие.

Особый интерес представляют ответы участников исследования на вопрос «какие стимулы повысили бы Вашу заинтересованность в трудовой деятельности?». Чаще всего респонденты указывали на такие факторы, как увеличение заработной платы, создание условий для совмещения учебы и работы, возможность повышать свою квалификацию за счет компании, появление перспектив для карьерного роста. Один из участников опроса сообщил о необходимости «признания значимости его труда».

Заслуживают внимания ответы на вопрос о мерах руководства компании, которые ему нужно реализовать для повышения удовлетворенности трудом. Многие опрошенные сотрудники предложили расширить социальный пакет и «нормализовать баланс работы и личной жизни» персонала. Несколько респондентов отметили также важность проведения

корпоративных мероприятий на уровне отдельного структурного подразделения.

Таким образом, проведенное исследование показало, что в торговой компании половина опрошенных сотрудников «полностью удовлетворены» трудом, причем женщины удовлетворены трудом в большей степени, чем мужчины. Основой трудовой мотивации сотрудников является денежное вознаграждение: подавляющее большинство респондентов выбрали нынешнее место работы именно из-за приемлемого уровня указанной платы. Ключевым стимулом улучшения качества труда выступает повышение этой платы. Для сотрудников также важны расширение социального пакета, перспективы профессионального роста, проведение корпоративных мероприятий.

Среди всех научных методов изучения удовлетворенности трудом особое место занимают социологические методы. Их эвристичность, доступность и быстрота применения, возможность адаптации к условиям и проблемам конкретной организации делают их незаменимым инструментом исследовательской работы современного кадрового менеджера.

Библиографический список

1. Лысова Е.А. Анализ подходов к понятию удовлетворенности трудом // Бюллетень науки и практики. 2017. № 12. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-podhodo-k-ponyatiyu-udovletvorennosti-trudom> (дата обращения: 11.09.2023).

2. Поварич И.П., Слинкова О.К. Методика и опыт социологического исследования удовлетворенности трудом работников предприятий // Ползуновский вестник. 2006. № 3. С. 221–225.

3. Подолян Е.А. Исследование удовлетворенности персонала условиями труда: факторы, методы и результаты // Вестник Самарского муниципального института управления. 2019. № 2. С. 7–13.

4. Пономарева О.Я., Никитина О.Ю. Удовлетворенность трудом как показатель качества человеческого капитала организации в условиях цифровизации // Цифровая трансформация общества, экономики, менеджмента и образования: материалы II Международной конференции, Екатеринбург, 05–06 декабря 2019 года: в 2 т. Екатеринбург: УрФУ, 2019. Т. 2. С. 67–74.

УДК 378.115-057.875
ББК 74.480.43

М.В. Блохина – кандидат социологических наук,
доцент кафедры социологии
и социальных технологий ТвГТУ
Л.Г. Григорьев – кандидат философских наук,
профессор кафедры социологии
и социальных технологий ТвГТУ
М.В. Куликова – магистрант 1-го курса
направления «Социология» кафедры социологии
и социальных технологий ТвГТУ

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА СТУДЕНЧЕСКОГО СООБЩЕСТВА РЕГИОНАЛЬНОГО ВУЗА

© Блохина М.В., Григорьев Л.Г.,
Куликова М.В., 2023

Аннотация. В статье рассматривается корпоративная культура студенчества как составной элемент корпоративной культуры современного регионального вуза. Изучаются особенности корпоративной культуры студентов на основе данных социологического исследования, проведенного в Тверском государственном техническом университете.

Ключевые слова: корпоративная культура, студенчество, региональный вуз, социологическое исследование.

В социально-гуманитарных науках на протяжении нескольких десятилетий исследуется феномен корпоративной культуры. Хорошо изучены ее структурные элементы и факторы формирования, типы и методы развития. Общепризнано, что корпоративная культура организаций и предприятий различной отраслевой принадлежности обладает специфическими чертами.

Корпоративная культура современного университета охватывает особую систему связей, коммуникационных взаимодействий, которые представляют собой типичные для данного вуза формальные и неформальные правила и нормы деятельности, обычаи и традиции, индивидуальные и групповые интересы, образцы поведения работников и обучающихся, стиль руководства. Корпоративная культура вуза обеспечивает неразрывное единство корпоративных субкультур, носителями которых являются научно-педагогические работники и студенты.

По справедливому мнению специалистов, корпоративная культура студенчества оказывает значительное воздействие на функционирование всего университета. Она усиливает привлекательность вуза для абитуриентов и студентов, является частью бренда образовательной организации, создает условия для адаптации обучающихся, повышает уровень их учебной и профессиональной мотивации, формирует особую социокультурную среду, развивает личностные и профессиональные компетенции учащихся [1].

Корпоративная культура студенческого сообщества ориентирует всех обучающихся на решение общеузовских задач, стимулирует их инициативу, способствует эффективному взаимодействию всех субъектов образовательного процесса. Корпоративная культура студентов порождает командный дух, позволяет получать удовольствие от совместной деятельности, формирует верность той организации, к которой принадлежит студент [2].

В апреле 2023 года в Тверском государственном техническом университете (ТвГТУ) было проведено прикладное социологическое исследование на тему «Корпоративная культура студенчества ТвГТУ». В исследовании приняли участие 272 студента, среди опрошенных 64 % юношей и 36 % девушек. В структуре выборки студенты 3-го курса составляют 49 %, 4-го – 46 %, 5-го – 5 %. В проекте участвовали студенты факультетов: инженерно-строительного (ИСФ) – 15 % респондентов; машиностроительного (МСФ) – 16 %; информационных технологий (ФИТ) – 18 %; природопользования и инженерной экологии (ФПИЭ) – 25 %; управления и социальных коммуникаций (ФУСК) – 15 %; химико-технологического (ХТФ) – 11 %.

Было изучено отношение студентов к отдельным элементам корпоративной культуры, выявлена оценка обучающимися в вузе сформированности тех или иных феноменов, отражающих состояние рассматриваемой культуры. Так, почти половина респондентов затрудняются ответить на вопрос «установлены ли в вузе формальные правила, регламентирующие поведение студентов?» (46 %). Указанный вариант ответа выбрали прежде всего студенты 3-го (48 %) и 4-го курсов (48 %) ФИТ, ФПИЭ, ФУСК. Те студенты, которые считают, что в вузе все-таки существуют определенные правила, оговаривающие поведение учащихся, отметили некоторые из таких установлений: «требования к внешнему виду» (39 %); «запрет курения» (27 %).

Общепризнано, что корпоративная культура охватывает не только формальные, но и неформальные, неписанные требования, предъявляемые к ее носителям. Следует отметить, что на вопрос «существуют ли у студентов неписанные правила поведения?» половина респондентов также выбрали вариант ответа «затрудняются ответить» (50 %): в основном так считают студенты 4-го (49 %) и 3-го курсов (46 %) ФИТ (28 %), ФПИЭ

(17 %), ФУСК (15 %). 28 % участников исследовательского проекта все же назвали некоторые неписанные нормы поведения: «быть вежливым, добрым» (41 %); «правило пятнадцати минут» (7 %).

Специфика корпоративной культуры обусловлена распространенными в студенческом сообществе формами коммуникации. Самыми распространенными форматами общения у студентов 3-го курса являются «обмен информацией в социальных сетях» (44 %), «письменные или устные объявления» (20 %), «телефонные переговоры» (13 %). Реже всего респонденты указывали на «соборания» (11 %). Студенты 4-го курса на первое место поставили «обмен информацией в социальных сетях» (35 %), а на второе – «все перечисленное» (26 %). Студенты 5-го курса выбрали «обмен информацией в социальных сетях» (38 %), «письменные или устные объявления» (25 %) и «соборания» (21 %).

Корпоративную культуру невозможно представить без традиций. Почти все участники опроса считают, что в ТвГТУ существуют традиции и назвали прежде всего ежегодное проведение мероприятия «Студенческая весна» (43 %), посвящений в студенты (40 %). Лишь каждый седьмой респондент упомянул организацию Дня знаний (15 %).

Корпоративная культура студенческого сообщества выражается также в определенных девизах и слоганах. Исследование показало, что три четверти респондентов не смогли вспомнить ни одного существующего в университете девиза (76 %). Остальные назвали несколько девизов, которые в значительной степени оказались связанными с конкретными факультетами. Так, студенты ИСФ упомянули такие девизы, как «Кто мы? Мы АДА!» («АДА» – сокращение названия профиля «Автомобильные дороги и аэродромы»); «Сдал термех – влюбись, сдал сопромат – женись». Студенты МСФ произнесли Ave mashfac, «Политех – вуз для всех». На ФИТ популярны такие выражения, как «Есть контакт», «Куда я иду? В ТвГТУ», «Секрет успеха – диплом Политеха». Обучающиеся на ФПИЭ называли девизы «Если Вы ни тех, ни тех – поступайте в Политех!», «Выше, быстрее, сильнее». Для учащихся на ФУСК характерны выражения «Политех – яркий университет!», «Политех – лучше всех!», а для студентов ХТФ – «Вперед! К победе!».

Важными социально-психологическими маркерами корпоративной культуры являются также характер отношений студентов с преподавателями; общественная активность, в частности участие в жизни вуза; морально-психологический климат в студенческих группах. Респонденты в целом позитивно охарактеризовали свои отношения с преподавателями. Треть общается с преподавателями только по учебным вопросам в рамках занятий (34 %); еще одна треть сообщила, что может обратиться к преподавателю в любое время (31 %). Почти половина респондентов не участвуют в студенческой жизни (47 %). Остальные участники исследовательского проекта занимаются «спортом» (29 %),

«творчеством» (24 %) или «наукой» (23 %). В ходе исследования выяснилось также, что атмосфера в студенческих группах является «теплой и дружественной» (75 %). В то же время некоторые респонденты (20 %) отметили, что в группе у них нейтральные отношения (в большинстве случаев так говорили студенты 4-го курса (51 %)).

Учащимся также предлагалось перечислить особенности корпоративной культуры студенческого сообщества. Большинство респондентов не смогли выделить особенности корпоративной культуры студентов ТвГТУ, которые могут сразу броситься в глаза постороннему человеку (80 %). Некоторые информанты все же назвали какие-то специфичные для указанного сообщества черты: «высокий корпоративный дух», «строгое соблюдение этических норм», «сплоченность студентов», «теплые, приятельские отношения», «собрания на перерывах», «отдых на лестнице, обед на подоконнике», «мерч Политеха», «бренд Политеха».

Большинство респондентов считают, что необходимо дальнейшее развитие корпоративной культуры в вузе, а для этого следует «проводить больше внеучебных мероприятий» (40 %), «активнее вовлекать студентов в процесс принятия решений» (30 %).

Таким образом, проведенное исследование показало, что студенты с большим трудом определяют формальные и неформальные нормы, регламентирующие их поведение и обуславливающие корпоративную культуру студенческого сообщества, затрудняются с воспроизведением корпоративных вузовских девизов. Самыми распространенными формами коммуникации между студентами являются обмен информацией в социальных сетях, письменные или устные объявления. Ключевыми традициями студенческой жизни обучающиеся считают прежде всего проведение мероприятия «Студенческая весна», посвящений в студенты. При этом почти половина не участвует в студенческой жизни вуза, что требует активизации внеучебной воспитательной работы. Корпоративная культура студенчества сегментирована; в ее рамках формируются и функционируют субкультурные феномены, связанные с отдельными факультетами и кафедрами образовательного учреждения.

Развитие корпоративной культуры студенческого сообщества – длительный и противоречивый процесс. Студент в современном вузе не может быть только пассивным объектом учебно-воспитательной работы: он должен стать активным субъектом, инициатором своего личностного роста, коллективного сотворчества, профессионального самоопределения, «источником» общекультурных и этических ценностей и норм, составляющих фундамент корпоративной культуры. Университетская среда должна стать пространством комфортного и продуктивного общения, творческой деятельности, объединяющим людей по интересам, сохраняющим, наполняющим новыми смыслами корпоративные традиции и генерирующим различные инновации.

Библиографический список

1. Вареникова Е.А. Развитие корпоративной культуры в вузе как элемента культуры студенческого сообщества // Экономика и социум. 2018. № 6. С. 105–108.

2. Маврина М.В. Корпоративная культура студентов // Экономика и социум. 2019. № 4. С. 480–484.

УДК 001.895:[331.2:377]

ББК 65.011.151:[65.245:74.47]

А.В. Вайсбург – кандидат социологических наук,
доцент кафедры социологии

и социальных технологий ТвГТУ

Д.Д. Алексеева – магистрант 2-го курса
группы М.СОЦ.СУ.66 кафедры социологии
и социальных технологий ТвГТУ

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИННОВАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В СИСТЕМЕ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА МОЛОДЫХ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

© Вайсбург А.В., Алексеева Д.Д., 2023

Аннотация. В статье рассматриваются основные взгляды на систему стимулирования труда молодых преподавателей средних профессиональных образовательных организаций. Выявляются ее особенности. Приводятся результаты прикладного исследования эффективности использования инновационных технологий в системе стимулирования труда молодых преподавателей образовательных организаций среднего профессионального образования г. Твери. Указываются применяемые методы стимулирования, уровень удовлетворенности данными методами стимулирования труда, уровень информированности об инновационных технологиях стимулирования труда, продолжительность, процедура, отрицательные и положительные стороны внедрения инновационных технологий стимулирования труда молодых преподавателей обозначенных выше организаций.

Ключевые слова: стимулирование труда, инновационные технологии, молодые преподаватели, образовательные организации, среднее профессиональное образование.

В настоящее время в современном обществе обостряются социально-экономические проблемы, возрастает значение общественности в поиске путей их решения. Меняются и обновляются экономические, общественные нормы, преобразуются существующие давно образцы, появляются новые модели. Одними из недавно возникших тенденций в РФ стали внедрение и использование инновационных технологий стимулирования труда молодых преподавателей. Безусловно, эти тенденции интересны многим специалистам из различных областей науки. Изучением проблем мотивации и стимулирования работников предприятий и их организационного поведения в системе управления персоналом занимались Б.М. Генкин [1], А.Я. Кибанов [2], Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин [7] и др. Вопросы мотивации и стимулирования труда преподавателей рассматривались в исследованиях М.А. Лешиной [3], О.Н. Скрауч [5], М.С. Соловцовой и С.А. Шапиро [6].

Как известно, мотивация трудовой деятельности – одна из важнейших задач руководителя любой организации; ее решение позволяет повышать эффективность и производительность труда, последовательно осуществлять политику совершенствования системы материального и морального стимулирования труда, пресекать возникновение отклоняющихся форм трудового поведения у персонала.

Разработка эффективной системы мотивации персонала – одна из главных целей кадровой политики современной организации. Именно понимание основных способов побуждения персонала к деятельности для достижения целей предприятия дает возможность руководителям успешно управлять предприятием. Однако часто они ограничивают себя в выборе методов мотивации и стимулирования персонала. Дело осложняет и цифровизация экономики. Вследствие нее происходит активное внедрение автоматизированных платформ во все сферы жизнедеятельности. Согласно данным Глобального института McKinsey, к 2036 году будет автоматизировано до 50 % рабочих процессов, поэтому компаниям стоит обратить внимание на данный факт [4]. Применение современных технологий в HR-сфере позволит увеличить производительность персонала и скорость принятия управленческих решений [4].

Уже сейчас возникает необходимость повышения эффективности стимулирования труда молодых преподавателей, работающих в профессиональных образовательных организациях, обусловленная как недостатком внимания к потребностям и запросам научно-педагогических работников, так и изменением системы мотивации преподавателей вследствие внедрения профессиональных стандартов. Именно правильно

построенная указанная система позволит руководству колледжей решить проблемы их перспективного развития, в частности благодаря тому, что ряды научно-педагогических кадров пополнит креативная молодежь, обладающая нестандартным мышлением, предлагающая передовые решения.

Из-за изменений, происходящих в сфере образования, роль педагогического работника значительно расширилась. Сегодня он является тем специалистом, который выполняет одновременно несколько функций: он выступает в качестве воспитателя, просветителя, генератора идей и наставника, объективного критика. Все это требует от него отличной квалификации и влечет за собой увеличение профессиональных затрат на выполнение трудовой деятельности, вследствие чего возникает необходимость во внедрении эффективной системы мотивации и стимулирования труда в образовательных организациях.

Для того чтобы система мотивации и стимулирования труда молодых преподавателей работала без сбоев, необходимо:

- организовать наставничество и обучение (повышение квалификации работников), так как молодые педагоги в силу возраста и отсутствия опыта не могут сразу включиться в работу (следует сделать процесс адаптации быстрым и безболезненным);

- определить и реализовывать различные группы показателей, так как соревновательный аспект для молодежи очень важен;

- включить нестандартные игровые аспекты в трудовую деятельность (таким образом будет сформирован стабильный интерес к рабочему процессу, повысится уровень мотивации);

- предоставить свободу в действиях (важно для реализации и выполнения творческих задумок, идей и планов, поощрения инициативы);

- применить инновационные методики и технологии стимулирования труда (молодые люди обращают внимание на мотивационный менеджмент, поскольку у педагогов должна быть возможность отдохнуть не только физически, но эмоционально);

- определить и предоставить возможности профессионального развития (участие в современных форумах, нетворкингах, образовательных курсах, тренингах по применению инновационных методик в работе с обучающимися и т. д.), так как молодым людям крайне важно понимать и знать, что они могут открыто проявлять свою активность и совершенствоваться;

- обеспечить материальное поощрение (молодые педагоги, как и все работники другого возраста, также нацелены на получение денежного поощрения, которое позволит им удовлетворять личные потребности).

С учетом этих моментов с 22 января по 27 марта 2023 года было проведено прикладное исследование эффективности использования инновационных технологий в системе стимулирования труда молодых

преподавателей образовательных организаций среднего профессионального образования, а именно ГБПОУ «Тверской медицинский колледж», ГБПОУ «Тверской колледж им. А.Н. Коняева», ГБПОУ «Тверской технологический колледж». В роли информантов выступили 9 сотрудников из перечисленных организаций.

Все участники ответили, что в их учреждении в качестве основного стимулирования трудовой деятельности применяются стандартизированные материальные выплаты – премии. Однако были названы индивидуальные методы трудового стимулирования. Так, в ГБПОУ «Тверской медицинский колледж» молодые сотрудники имеют право на участие в федеральных форумах, получение благодарственных писем; для членов профсоюзной организации предусмотрена система льгот, в частности, по словам работников этого образовательного учреждения, «есть возможность получить 10 % скидку на путевку в оздоровительный санаторий». В ГБПОУ «Тверской колледж им. А.Н. Коняева» практикуется моральное поощрение, предоставляется возможность ездить в различные командировки, проходить стажировки, обучение. Сотрудники ГБПОУ «Тверской технологический колледж» упомянули только традиционные формы поощрения.

Анализ степени удовлетворенности сотрудников методами стимулирования труда выявил, что половина опрошенных (5 человек) «частично удовлетворены системой стимулирования», что связано с желанием сотрудников актуализировать, расширить и внедрить новые технологии стимулирования и мотивации труда. Те респонденты, которые «удовлетворены» (3 человека) или «полностью удовлетворены» (1 человек) данными методами мотивации, подчеркнули разные достоинства этих методов. Сотрудники ГБПОУ «Тверской технологический колледж» указывают, что премирование позволяет организовать себе полноценный отдых, приобрести желаемое, вследствие чего у молодых людей появляется мотивация на качественное выполнение своих трудовых функций. Молодые преподаватели ГБПОУ «Тверской медицинский колледж» подчеркнули, что «данный метод стимулирует на дальнейшую активную работу, достижение и внедрение новых целей и задач».

Отвечая на вопрос об уровне информированности об инновационных технологиях стимулирования труда молодых преподавателей, сотрудники ГБПОУ «Тверской медицинский колледж» высказались по-разному. Одни (3 респондента) считают, что в организации установлен низкий уровень такой информированности. Другие (тоже 3 человека) определили этот уровень как средний; 1 респондент сказал, что этот уровень высок. Персонал ГБПОУ «Тверской колледж им. А.Н. Коняева» и ГБПОУ «Тверской технологический колледж» считает, что уровень информированности средний.

В качестве основных инновационных технологий стимулирования трудовой деятельности молодых преподавателей, внедренных в образовательную организацию, 4 респондента назвали тимбилдинг (командообразование), удаленный режим работы и системный коучинг. Однако 5 опрошенных обозначили, что на данный момент времени им мало что известно об указанных технологиях либо вообще ничего не известно. Последнее свидетельствует о том, что современные методы мотивации и стимулирования молодых педагогов в организациях среднего профессионального образования применяются редко.

Было установлено также, что некоторые инновационные технологии, направленные на поддержание мотивации сотрудников, применяются на базе колледжей. Речь идет о непрерывном обучении. Данная технология весьма эффективна. Как отметил интервьюируемый молодой сотрудник ГБПОУ «Тверской технологический колледж», ее действенность равна «100 % из 100 %», поскольку образование и дальнейшее повышение квалификации, переподготовка важны в любой сфере деятельности». Согласно результатам проведенного исследования, все молодые преподаватели тверских колледжей считают, что на площадках их организаций руководители придерживаются позиции «любые идеи сотрудников достойны внимания». В дополнение 7 интервьюируемых сказали, что в их образовательном учреждении успешно реализуются программы мероприятий по формированию здорового образа жизни и таким образом осуществляются профилактика заболеваемости сотрудников предприятий и членов их семей, формирование у них здорового образа жизни. Как отметил работник ГБПОУ «Тверской технологический колледж», у педагогов «появилась возможность на работе не только выполнять свои трудовые поручения, но и возможность заниматься собственным здоровьем». Учителя ГБПОУ «Тверской медицинский колледж» подчеркнули, что на базе их организации разработана подобная программа: «У колледжа есть авторский проект “Здорово ЖИТЬ”, в рамках которого как раз проводятся донорские акции, физкультминутки, «марафон добра» и др.». Отметим, что сотрудниками обозначен низкий уровень заинтересованности в индивидуальных курсах, направленных на укрепление и поддержание физического здоровья: «Преподаватели не ходят на специально организованные курсы по занятию спортом к руководителю физического воспитания», что свидетельствует о неоднозначности применения технологии.

В результате проведенного исследования было определено, какие, по мнению интервьюируемых, инновационные технологии стимулирования труда молодых преподавателей необходимо использовать на базе образовательных организаций г. Твери.

В ГБПОУ «Тверской медицинский колледж» большинство педагогов выбрали метод «геймификация» (2 респондента); тренинги, посвященные

стресс- и тайм-менеджменту (5 сотрудников); интенсив-туризм (4 опрошенных). Молодые преподаватели по достоинству оценили последнюю из перечисленных технологий и отметили, что это интересная задумка, «когда организация может обеспечить такой полноценный и интенсивный отдых».

В ГБПОУ «Тверской колледж им. А.Н. Коняева» самыми востребованными оказались персональная система поощрения, затем следуют интенсив-туризм, геймификация, тренинги по тайм- и стресс-менеджменту.

Педагоги ГБПОУ «Технологический колледж» выделили 3 инновационные технологии, которые хотели бы внедрить на площадке образовательной организации. Среди них оказалась технология «мотивирующий туризм», которая дает возможность самому определять собственное поощрение, и социальная карта.

Мнения интервьюируемых о продолжительности внедрения инновационных технологий стимулирования труда на базе организации среднего профессионального образования также разделились. Работники ГБПОУ «Тверской медицинский колледж» (7 интервьюируемых) утверждают, что достаточно 2–6 месяцев (в зависимости от того, насколько сложно внедрять эту технологию; автоматизация многих процессов позволяет осуществить это быстро). Сотрудники ГБПОУ «Тверской технологический колледж» и ГБПОУ «Тверской колледж им. А.Н. Коняева» (2 респондента) тоже подчеркнули, что все зависит от сложности, так как есть программы, процедура установки которых проста, быстра, а значит, достаточно и пары месяцев. А есть сложные системы, внедрение которых требует значительных временных затрат. «Все зависит от структуры самой технологии, насколько она сложна в эксплуатации, точного промежутка, в течение которого возможно внедрить инновационные технологии, я назвать не могу» – таков был ответ одного из сотрудников ГБПОУ «Тверской колледж им. А.Н. Коняева».

По мнению молодых преподавателей тверских учреждений среднего профессионального образования, агентами внедрения инновационных технологий стимулирования труда в организации могут стать: руководитель организации (так ответило 2 человека); директор в тесном взаимодействии с начальником отдела кадров (мнение 1 респондента); начальник отдела кадров (2 респондента); обученный квалифицированный сотрудник (2 респондента); любой сотрудник, «если пройдет обучение или тренинг по внедрению инновационных технологий стимулирования» (1 интервьюируемый).

Молодые преподаватели предложили различные варианты процедуры внедрения инновационных технологий. Все респонденты считают, что сначала (перед тем, как выбирать методы внедрения и процедуру) необходимо проанализировать потребность в данных

технологиях и оценить готовность сотрудников к появлению инноваций. Далее мнения разделились.

Работники ГБПОУ «Тверской колледж им. А.Н. Коняева» и ГБПОУ «Тверской технологический колледж» (2 респондента) указали достаточно простую процедуру внедрения. С их точки зрения, она должна состоять из этапов анализа потребности в данных инновационных методах в системе стимулирования; изучения данной технологии; собственно внедрения; использования и установления эффективности выбранных технологий/методов.

Молодые специалисты из ГБПОУ «Тверской медицинский колледж» (7 человек) предлагают несколько иной порядок включения инновационных технологий в рабочие процессы организации. По мнению этих людей, необходимо сначала определить степень готовности сотрудников к применению конкретной технологии, затем сопоставить все положительные и отрицательные стороны этой технологии, далее подготовить руководство и инструкции по использованию, потом провести тренинги, организовать обучение, назначить «специального коуча, который будет следить за соблюдением технологий и помогать преподавателям добиваться поставленных задач», испробовать технологию в тестовом режиме в течение некоторого пробного периода и только после этого на постоянной основе использовать выбранную инновационную технологию стимулирования труда.

Большинство респондентов (6 опрошенных) выделили позитивные последствия от внедрения новой технологии стимулирования труда: повышение уровня мотивации сотрудников; экономию времени; сплочение коллектива. В дополнение респондентами было отмечено, что указанные технологии «стимулируют, мотивируют и насыщают трудовой процесс интересными нестандартными механизмами», «повышают уровень заинтересованности преподавателей и, как следствие, ... результативность работы, возможность карьерного роста».

Среди негативных последствий внедрения инновационных технологий стимулирования труда были названы, во-первых, неготовность сотрудников к нововведениям (этой позиции придерживаются 6 респондентов): «незаинтересованность преподавателей в альтернативных и современных инновационных технологиях стимулирования», «сопротивление инновациям, нежелание сотрудников участвовать в процессе внедрения нововведений», «тяжело перебазироваться и переключиться на что-то новое»; во-вторых, дороговизна, высокая стоимость внедрения (эти последствия указали 3 человека). Отрицательным моментом во внедрении рассматриваемых технологий, по словам многих педагогов, может служить «недостаточная оснащенность учреждения необходимыми техническими средствами для реализации внедряемой технологии». Чувство отторжения

возникает также вследствие того, что «невозможно предсказать эффективность данной технологии».

Таким образом, можно сделать вывод, что все образовательные учреждения среднего профессионального образования г. Твери обладают собственной системой стимулирования труда молодых преподавателей, однако она нуждается в корректировке, доработке. Для того чтобы сотрудники образовательной сферы не были подвержены синдрому выгорания, необходимо разнообразить их трудовую деятельность, в том числе используя современные методики и технологии, к которым относятся:

1. Геймификация. Суть ее состоит в применении игровых методик, элементов игрового дизайна для того, чтобы мотивировать персонал на достижение поставленных перед ним задач. «Геймификация привносит развлекательный элемент в процесс, который, в сущности, не является развлечением» [4].

2. Индивидуальный выбор стимулов.

3. Еженедельные поощрения.

4. Разработка социальной карты (по сути, социальное страхование).

5. Тренинги по стресс- и тайм-менеджменту.

6. «Мотивирующий туризм» или интенсив-туризм.

Библиографический список

1. Генкин Б.М. Мотивация и организация эффективной работы (теория и практика). М.: Норма, 2016. 352 с.

2. Кибанов А.Я. Управление персоналом в России: новые функции и новое в функциях. М.: НИЦ ИНФА-М, 2017. 242 с.

3. Лешина М.А. Автоматизированная методика принятия решений по стимулированию труда преподавателей вузов: монография. Вязьма: [б. и.], 2010. 131 с.

4. Ничипорова Н.В. Применение инновационных методов мотивации в условиях цифровизации экономики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://moluch.ru/conf/stud/archive/382/16085/> (дата обращения: 25.04.2022).

5. Скрауч О.Н. Мотивация научной деятельности молодых ученых: региональный аспект: автореф. на соиск. ученой степ. канд. соц. наук: 22.00.06 – социология культуры, духовной жизни. Тюмень, 2013. 30 с.

6. Соловцова М.С., Шапиро С.А. Совершенствование системы стимулирования труда работников сферы высшего образования: монография. М.: Авторская мастерская, 2016. 147 с.

7. Соломанидина Т.О., Соломанидин В.Г. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для академического бакалавриата. М.: Юрайт, 2016. 323 с.

УДК 316.48:373
ББК 60.524.228:74.2

А.В. Вайсбург – кандидат социологических наук,
доцент кафедры социологии
и социальных технологий ТвГТУ
Е.В. Кольцова – магистрант 2-го курса
группы М.СОЦ.СУ.66 кафедры социологии
и социальных технологий ТвГТУ

**ОСОБЕННОСТИ ВОЗНИКНОВЕНИЯ
И ПРОТЕКАНИЯ КОНФЛИКТОВ
В ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КОЛЛЕКТИВАХ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ БЮДЖЕТНЫХ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

© Вайсбург А.В., Кольцова Е.В., 2023

Аннотация. В статье рассматриваются основные виды конфликтов, возникающих в общеобразовательных учреждениях (межличностный, академический, конфликт между учеником и учителем, между педагогом и родителями учеников, между учителем и администрацией школы). Определяются основные принципы успешного управления конфликтами в школе. Выделяются этапы управления этими конфликтами. Приводятся результаты прикладного исследования на тему «Проблемы и причины управления конфликтными ситуациями в педагогическом коллективе государственного бюджетного общеобразовательного учреждения МОУ СОШ № 48». Приводятся данные, дающие представление об отношениях учителей и частоте возникновения различных конфликтных ситуаций в школе, причинах данных конфликтов, стилях поведения в указанных ситуациях.

Ключевые слова: конфликт, школа, учитель, ученик, управление, образовательная организация.

Конфликтные ситуации – это неотъемлемая часть жизни любого коллектива, в том числе и школьного. Конфликты в среде педагогов могут отрицательно сказаться на учебном процессе, в том числе обучении учеников, поэтому особенно важно сохранить рабочую атмосферу и эффективность работы. Например, когда учителя не могут договориться друг с другом по какому-либо вопросу, то они могут поступать опрометчиво или даже во вред друг другу, что может привести к замедлению учебного процесса или его неправильному протеканию.

Управление конфликтами является важным навыком для педагогов, поскольку позволяет им справляться со сложными ситуациями и решать проблемы с минимальными потерями [3]. Кроме того, учителя, умеющие управлять конфликтами, могут стать образцом для учеников и помочь детям развивать навыки конструктивного решения споров и недопониманий. Изучение управления конфликтными ситуациями в педагогическом коллективе помогает учителям стать компетентными, улучшает качество образования и создает благоприятную атмосферу в школе.

Конфликт – это столкновение противоположно направленных целей, интересов, позиций, мнений или взглядов оппонентов, субъектов взаимодействия [1, с. 34].

Существуют различные виды конфликтов. В общеобразовательных организациях чаще всего возникают следующие виды конфликтов: межличностный, академический, конфликт между учеником и учителем, конфликт между педагогом и родителями учеников, конфликт между учителем и администрацией школы [2, с. 46].

Межличностный конфликт – один из наиболее распространенных в школьной среде. Этот конфликт может возникнуть между преподавателями из-за разногласий в вопросах обучения, по поводу проектной работы или стратегий поведения с учениками. Такие конфликты также возникают вследствие проявления эмоций, например несправедливости и зависти: возможно, кому-то повысили зарплату, а этого очень хотел другой, то есть по крайней мере одна сторона считает, что она не получает того, чего заслуживает, или что ее работа недооценена.

Почва для академических конфликтов – различие во мнениях по поводу системы оценивания, учебных заданий и успешности программы. Такие конфликты могут быть вызваны недостаточной проработанностью инструкций, нарушением правил учебного заведения или личными разногласиями.

Конфликт между учеником и учителем также образуется из-за различного понимания сторонами (в данном случае, как следует из названия вида конфликта, учителем и учеником) методов обучения, подачи материала, критериев оценки и т. д. В идеале такие конфликты должны вызывать оживленные дискуссии по возникшей проблеме и порождать новые идеи, реализация которых будет способствовать улучшению учебного процесса. В реальности этот конфликт часто осложняется проявлением эмоций, что мешает прояснить спорную ситуацию.

Конфликт между педагогом и родителями учеников часто возникает, когда последние не согласны с методами обучения или видят несоответствие между тем, что ученик изучает, и их собственными представлениями о том, что должно входить в программу обучения.

Указанный конфликт может быть следствием строгости учителя или плохой коммуникации между учителем и родителями.

Конфликт между учителем и административным персоналом школы – это обычно конфликт между директором и учителями, секретарями и другими сотрудниками школы. Причинами ссоры могут выступать расписание занятий, нововведения в школе, перекладывания руководством школы своих обязанностей на педагогов, неравномерная нагрузка. Причинами, порождающими указанный вид конфликта, могут служить несогласие по поводу способов работы, невнимательность, равнодушие коллег или гиперопека со стороны начальства. Отсутствие симпатии или прямая антипатия быстро приводит к нарушению общения и возникновению конфликтов без всякого повода.

Так как школа – это общественное образовательное учреждение, то управление конфликтами в нем необходимо осуществлять на групповом уровне. Организация коллективной работы – это первый и главный этап в управлении конфликтами. Чаще всего эта работа выражается в проведении общего собрания, на котором выясняют причины конфликта, обсуждают его, принимают меры по его устранению.

Важным моментом, позволяющим быстро и безболезненно решать конфликтные ситуации, является выбор руководителя коллектива. Этот человек должен быть выносливым, иметь сильный характер, независимый и целеустремленный; уметь создавать команду, играть свою роль среди коллег и, главное, должен быть искренним, доверять своим подчиненным [5, с. 54].

Для успешного управления конфликтами в среднем общеобразовательном учреждении необходимо четко определить цели обучения, задачи педагога и план действий в случае возникновения споров и трений, которые будут различаться в зависимости от природы конфликта. Обычно для решения конфликтов в школе применяют такие методы, как широкие консультации, групповые дискуссии, грамотные предложения, компромисс.

Еще одним важным моментом является наличие правил поведения в коллективе. Они должны быть оговорены для каждого сотрудника. Здесь можно вспомнить традицию вводить своеобразный кодекс чести, соблюдение которого выступает своеобразной мотивацией для всех членов сообщества, в котором он принят.

Безусловно, чтобы эффективно управлять конфликтами в школе, необходимо тратить много усилий, осуществлять большой объем работы. Однако главное не просто провести ее, а создать атмосферу взаимопонимания. Необходимо прежде всего обеспечить благоприятные условия для успешного обучения каждого ученика. Нельзя забывать, что школа – это место, где дети получают знания, а также формируются как личности; место, где они ожидают поддержки от учителей. И если весь

педагогический коллектив успешно управляет конфликтами, тогда деятельность школы становится эффективной, в учреждении царит спокойная, способствующая развитию и совершенствованию ребенка атмосфера.

Этапами управления конфликтами в школах выступают предупреждение, разрешение, просветительская работа [4, с. 38].

Предупреждение включает в себя анализ рисков, которые могут привести к возникновению споров, создание учебного плана с целью устранения перегрузок учеников и преподавателей, прививания толерантности и уважения друг к другу.

На этапе разрешения конфликта необходимо выяснить причины, породившие его, определить позиции враждующих сторон, выработать меры по его устранению. В зависимости от ситуации могут применяться как педагогический, так и медиативный методы. Затем следует провести просветительскую работу. На этом этапе необходимо пропагандировать здоровые формы общения и конструктивные способы решения проблем.

Можно выделить следующие методы управления конфликтами в общеобразовательных учреждениях: коммуникативные, медиативные и педагогические (последние две группы упоминали выше) [5, с. 63–68].

К коммуникативным методам относятся коммуникация между спорящими, конструктивный разговор противоборствующих сторон. Педагоги должны уметь спокойно, вежливо, конструктивно общаться между собой, с администрацией, учениками и их родителями во время протекания разного рода конфликтов.

Медиативные методы подразумевают, что для устранения конфликта привлекается незаинтересованное, третье лицо.

Педагогические методы обычно применяются во время конфликта между учеником и учителем.

С целью улучшения управления конфликтами в средних общеобразовательных учреждениях было проведено социологическое исследование. В марте 2023 года в МОУ СОШ № 48 г. Твери было состоялось анкетирование на тему «Проблемы и причины управления конфликтными ситуациями в педагогическом коллективе государственного бюджетного общеобразовательного учреждения МОУ СОШ № 48». В нем приняли участие 100 человек. Респондентами являлись учителя и руководители вышеназванной образовательной организации.

Было выявлено, что коллектив школы сталкивается с различными проблемами, вызывающими конфликты. Большинство информантов (77 %) отрицательно относятся к возникновению конфликтных ситуаций, однако это не отменяет того факта, что периодически в учреждении имеют место споры и недоразумения.

Более половины опрошенных (60 %) респондентов отметили, что сталкиваются с различными видами конфликтных ситуаций. Конфликты в

указанной школе могут возникать между педагогами, учителями и администрацией, между учителями и родителями, а также учителями и учениками. Самым часто встречающимся видом конфликта признан конфликт педагога и родителя. Достаточно редко с ним сталкиваются 6,7 % опрошенных. Данным конфликтом достаточно сложно управлять. Чуть больше половины опрошенных (51,7 %) сказали, что могут полностью разрешить конфликт с родителями учеников, треть (31,7 %) – что иногда не могут контролировать возникающий конфликт, 16,7 % – что часто у них не получается разрешить конфликтную ситуацию.

С конфликтами, возникающими между учителем и администрацией, респонденты сталкиваются реже всего, однако, как отмечают 25 % респондентов, иногда контролировать такой вид конфликта или управлять им не удастся.

Респондентам приходится решать такой вид конфликта, как конфликт между учителем и учеником несколько раз в месяц (так ответили менее половины респондентов – 41,7 %) либо же несколько раз в год (41,7 %). Есть и те, кто сталкивается с данным рода конфликтом почти каждый день (11,7 %), а также те, кто никогда с ним не сталкивался (5 %). Большинство опрошенных (71,7 %) стремятся найти взаимовыгодный выход из сложной ситуации. Другие (18,3 %) пытаются просто сгладить острые углы, третьи отстаивают свои интересы любыми способами (3 %) либо стремятся уйти от конфликта (3 %).

Каждый третий учитель в качестве наиболее частой причины возникновения споров между педагогами упоминал несовпадение взглядов на одну и ту же проблему. Также почти каждый третий респондент (28,6 %) отметил в качестве повода для конфликта невыполнение работы одним педагогом, повлекшее за собой невозможность выполнения ее другим учителем. Для каждого пятого поводом для ссоры является несоблюдение этики общения (24 %).

По мнению 20 % опрошенных, нарушение педагогами трудовой дисциплины – одна из главных причин возникновения конфликта между педагогом и администрацией. Распространенными причинами возникновения такого вида конфликта также служат игнорирование педагогами замечаний руководства (ее назвали 14 % респондентов) и слишком жесткие требования, предъявляемые к учителям (12 %).

Конфликт между учителем и учеником чаще всего возникает из-за нарушения дисциплины учащимися во время пребывания в школе (это отметили 33 % информантов), неуважительного отношения ученика к педагогу (31 %), неготовности ребенка к уроку (22%).

В качестве главной причины конфликта между преподавателем и родителем 35 % опрошенных назвали невыполнение родителями своих обязанностей по воспитанию ребенка. Респонденты также упомянули

недовольство родителей результатами обучения ребенка (его указал 21 % информантов) и нарушение этики общения (29 % опрошенных).

На вопрос о том, кто должен устранить конфликтную ситуацию, большинство респондентов ответили, что разбираться должны сами участники. Однако если конфликт разрастается, то следует, по мнению некоторых опрошенных, привлекать к его решению руководство школы. Чуть больше половины опрошенных (57 %) считают, что роль директора школы в снятии проблемных вопросов является главной. С точки зрения 42 % информантов могут также повлиять на спорящих заместители директора, хотя их воздействие не столь сильно. Некоторые респонденты назвали в качестве людей, которые способны устранить конфликтную ситуацию, других учителей.

На вопрос о том, какого стиля поведения в конфликтной ситуации придерживаются педагоги, 61 % ответил, что предпочитает идти на компромисс. Каждый третий опрошенный отметил, что еще одним из хороших способов предотвращения или разрешения конфликтов является открытый, честный диалог между спорящими, то есть сотрудничество.

Больше половины респондентов (62 %) отметили, что не против получить помощь специалиста по разрешению конфликтных ситуаций (такого специалиста в МОУ СОШ № 48 нет). Отсюда также можно сделать вывод, что необходимо предоставлять дополнительную поддержку тем, кто сталкивается с указанными ситуациями, консультировать людей по поводу методов решения споров, а также проводить обучение и тренинги, направленные на развитие навыков управления конфликтами.

Результаты проведенного исследования свидетельствуют о важности разработки и реализации программ по профилактике и устранению конфликтов в школьном коллективе. В ходе него были выявлены проблемные моменты в процессе управления конфликтами, а также определены методы решения конфликтов. Проведение подобного рода исследований является необходимым условием повышения качества образования и формирования благоприятной атмосферы в образовательном учреждении.

Библиографический список

1. Андреев В.И. Конфликтология: искусство спора ведения переговоров, разрешения конфликтов. М.: Народное образование, 2016. 126 с.
2. Багмет К.В., Гусева А.С., Козлов В.В. Конфликт в педагогической деятельности: учеб.-метод. пособие для работников образовательных учреждений. М.: ФОН, 1998. 73 с.

3. Воронин Г.Л. Конфликты в школе // Социологические исследования. 1994. № 3. URL: <https://studylib.ru/doc/2631959/konflikty-v-shkole--e-konomika.-sociologiya.-menedzhment> (дата обращения: 17.07.2023).

4. Воронич Е.А. Технология управления конфликтами в общеобразовательной организации // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2019. № 3 (30). С. 37–41.

5. Руководство педагогическим коллективом: модели и методы: пособие для руководителей образовательных учреждений / под ред. В.С. Лазарева. М.: Центр социальных и экономических исследований, 2016. 158 с.

УДК 316:378.147.88
ББК 60.56:74.480.278

О.Ю. Верпатова – кандидат философских наук,
доцент кафедры социологии
и социальных технологий ТвГТУ

ВОВЛЕЧЕННОСТЬ СТУДЕНТОВ В НАУЧНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КАК ФАКТОР ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

© Верпатова О.Ю., 2023

Аннотация. В статье рассматривается роль студенческих научных мероприятий и активное участие в них студентов как один из важных механизмов формирования профессиональных компетенций будущих специалистов. Анализируются мотивы вовлеченности студентов в данный вид деятельности и их влияние на результативность обучения и научной активности в целом.

Ключевые слова: студенты, научная деятельность, мотивация, профессиональное обучение, профессиональная социализация.

На современном этапе развития системы образования одной из острых является проблема формирования компетенций будущих молодых специалистов. Существует множество факторов, оказывающих влияние на качество профессиональной подготовки студентов как высших, так и среднеспециальных учебных заведений, и речь идет не только о материально-технической базе и квалификации педагогических кадров. Традиционно именно эти две группы факторов выделяют, когда говорят о качестве будущих кадров, выпускаемых профессиональными образова-

тельными учреждениями. Однако еще одним важным фактором, обуславливающим полноту и глубину освоения преподаваемого материала студентами, является собственная мотивация учащихся к получению профильного образования.

При анализе вопросов качества профессиональной подготовки современных выпускников исследователи все чаще обращаются к проблеме эмоциональной вовлеченности студентов в процесс обучения, к их заинтересованности в получении знаний, их освоении и применении во время осуществления профессиональной деятельности. С этим связывают и другую проблему современной системы образования и рынка труда в целом. Так, в одном из номеров журнала «Коммерсантъ» за 2020 год приводятся результаты социологического исследования, базирующегося на данных, опубликованных Росстатом (согласно статистике, треть всех выпускников не работают по специальности). В этой же публикации упоминается исследование, которое осуществили сервис «Работа.ру» и портал Rambler. В их опросах приняли участие более 8 тыс. человек из всех российских регионов. Эти опросы продемонстрировали следующее: «Большинство опрошенных (64 %) указали, что не работают по профессии, которую получали в училищах или вузах. При этом 40 % респондентов отметили, что вообще никогда не работали по специальности из диплома, а 24 % – работали, но в прошлом» [3].

Несовпадение получаемого образования и последующего места работы – одна из негативных черт современного российского рынка труда; одной из причин ее возникновения может быть плохая мотивированность и вовлеченность студентов в процесс получения профильного профессионального образования, а именно трудности, появляющиеся во время профессиональной социализации учащейся молодежи. Порождает указанную черту также и проблема формирования профессиональной идентичности. Как отмечают исследователи, эта идентичность включает в себя как личностные характеристики, дающие возможность ориентироваться в мире профессий и реализовать свой потенциал в выбранной профессиональной деятельности, так и понимание последствий своего профессионального выбора и его состоятельности [4]. Профессиональная идентичность часто выступает важным условием для успешной профессиональной социализации, связанной с восприятием себя в контексте выбранной деятельности, сферы ее применения и осознание себя как части профессиональной среды.

Выделяют несколько групп факторов, оказывающих влияние как на формирование профессиональной идентичности, так и на профессиональную социализацию в целом.

В зависимости от степени влияния выделяют факторы:

микросреды, к которым относят психологические особенности индивидов, специфику их ближайшего социального окружения;

мезосреды (влияние непосредственно образовательной и профессиональной сред);

макросреды, отражающие общие особенности социально-экономического состояния общества, характеристики его культуры, политико-правовые нюансы и даже исторические аспекты [4].

Факторы можно разделить:

на оказывающие позитивное воздействие,
нейтральные,
оказывающие негативное влияние.

Последние представляют собой препятствия и триггерные механизмы, связанные с конкретной профессиональной деятельностью. Они могут быть как объективными (вызываются неблагоприятными социально-экономическими обстоятельствами), например низкий уровень заработной платы, так и субъективными, допустим, отрицательный образ профессии, созданный в массовой культуре и воспринимаемый конкретным социальным окружением как релевантный. В свою очередь, позитивным моментом в процессе профессиональной социализации может стать ощущение социальной значимости собственной специальности, специфики ее применения.

Значительная роль в процессе профессионального развития, несомненно, принадлежит изначальным мотивам, которыми руководствуются абитуриенты при выборе профиля и места обучения. Различают следующие такие мотивы у современных старшеклассников:

1) истинные профессиональные: получение профессионального образования рассматривается как закономерный и необходимый этап достижения главных жизненных целей;

2) формирования будущих перспектив: приобретя хорошую, престижную профессию, можно рассчитывать в дальнейшем на то, что найдешь хорошо оплачиваемую и стабильную работу, гарантирующую устойчивое социальное положение;

3) сохранения нормальных отношений с родителями: наличие у школьника этого мотива ученые считают признаком инфантильности, однако можно объяснить его и дисфункцией системы профориентации (не найдя других мотивов, подростки начинают ориентироваться на социальный опыт старшего поколения, испытывают мощное давление со стороны взрослых) [8, с. 93].

Мотив профессионального обучения может и отсутствовать. Данная негативная мотивация не является окончательно сформировавшейся, поскольку в дальнейшем через инструменты и механизмы, действующие в образовательном учреждении, она может трансформироваться в любую другую [6].

С целью изучения мотивов, побуждающих учеников старших классов выбирать ту или иную профессию, и их уточнения в Тверском

государственном техническом университете весной 2019 года методом анкетирования было проведено социологическое исследование. В нем приняли участие 300 респондентов. Оно показало, что только для 53 % опрошенных ключевым фактором при выборе места обучения стало именно наличие специальности, с которой они связывали свое будущее. Для 35,5 % опрошенных главным было количество бюджетных мест, 26,5 % желали освоить востребованную профессию (стоит отметить, что критерий востребованности в данном случае определялся респондентами самостоятельно, исходя из личных представлений). Лишь для 40 % информантов мотивом продолжать обучение было стремление стать квалифицированным специалистом. При этом подавляющее большинство на момент проведения исследования согласилось с тем, что их полностью устраивают выбранный вуз и изучаемая специальность.

Исследование, посвященное изучению мотивации к обучению по программам магистратуры, было проведено в ТвГТУ весной 2023 года. Оно показало заметный рост доли респондентов, которые среди ключевых мотивов назвали те, что связаны с профессиональным развитием и построением карьеры. В частности, 51 % опрошенных отметил желание продолжить профильное образование; 50 % информантам интересна выбранная специальность, и они хотят развиваться в ней. 39 % респондентов указали важность получения магистерского диплома для их карьеры.

Данные двух исследований свидетельствуют о том, что профессия становится важна для обучающихся сама по себе, она перестает восприниматься только как средство получения больших денег. Это может сигнализировать не только об успешном завершении определенной профессиональной социализации и становлении профессиональной идентичности, но и о наличии в образовательных практиках механизмов и инструментов, благоприятствующим указанным процессам.

Одним из эффективных механизмов профессиональной социализации студентов выступает научно-исследовательская деятельность. В частности, исследователи отмечают, что именно вовлеченность в эту деятельность может не только помочь обучающимся осознать место своей профессии в социальной системе, ее значимость, но и благодаря поддержке профессионального сообщества ощутить дополнительные стимулы для становления собственной профессиональной идентичности. Кроме того, участие в конференциях, симпозиумах, конкурсах способствует формированию дополнительных «надпрофессиональных» навыков, что может быть привлекательно для тех, кто изначально мотивирован на карьеру и реализацию в трудовой деятельности [1; 2; 5].

Научная деятельность оказывает благотворное воздействие во время профессиональной социализации:

1) расширяет спектр агентов социализации, поскольку профессиональное научное сообщество играет большую роль на ранних этапах становления специалистов;

2) способствует развитию так называемых гибких навыков, которые на данный момент востребованы на рынке труда (ораторских способностей, умения выстраивать диалог, навыков организации и самопрезентации и т. д.);

3) позволяет осознать многообразие связей профессии с внешним социальным миром;

4) расширяет спектр социальных отношений молодых специалистов, делает этих людей частью профессионального сообщества;

5) дает возможность на практике ощутить важность профессиональной деятельности, ее последствия и т. д.

Кроме того, исследователи выделяют еще несколько важных аспектов вовлеченности в научную деятельность, которые позволяют говорить о повышении конкурентоспособности студентов, занимающихся указанным видом деятельности, на рынке труда. В частности, речь идет об умении воспринимать здоровую критику, формировать критическое отношение к себе и своей работе [1]. Многие работодатели отмечают, что современные молодые специалисты часто не понимают, что такое рефлексия и критическое переосмысление, поэтому часто причиной увольнения становится неприятие замечаний руководителей подразделений, которые касаются выполнения подчиненным профессиональных обязанностей. Умение воспринимать критику и работать с возражениями совершенствуется как раз во время научной деятельности, которая делает будущим специалистам своеобразную «прививку» против сомнений, ощущения себя как великого профессионала.

Другим важнейшим навыком, формируемым во время участия в научных конференциях, симпозиумах, является навык командного взаимодействия. Особенно эффективна в плане развития обозначенного навыка геймификация. Этот недавно появившийся подход стал новым способом обучения. Соревнование в творческой форме, когда перед участниками ставится нетривиальная задача (например, кейс-чемпионат), требующая нестандартного подхода к решению, формирует умение не только креативно отвечать на профессиональные вопросы, но и взаимодействовать в малой рабочей группе для достижения успеха. Как отмечают исследователи, часто именно творческие форматы научной работы и конкурсная их основа позволяют стимулировать тех студентов, профессиональная мотивация которых изначально была крайне слабой [7, с. 77].

Таким образом, вовлеченность студентов в научную деятельность позволяет решить ряд проблем, связанных с формированием мотивации к получению профессии, способствует успешному завершению профессиональной социализации. Использование различных форм реализации указанной деятельности позволяет не только усилить заинтересованность обучающихся в получении специальности, но и развивать гибкие навыки будущих выпускников вуза.

Библиографический список

1. Научная деятельность студентов-медиков как фактор их личностно-профессионального развития / Н.В. Аксютин, Е.Ю. Пелипецкая, И.В. Ганюшина, О.А. Гаврилюк, В.С. Мордовский, В.В. Кусаев, Г.С. Саволайнен, В.А. Адольф, О.Н. Муравьева, В.А. Козин // Образовательный вестник «Сознание». 2021. № 12. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nauchnaya-deyatelnost-studentov-medikov-kak-faktor-ih-lichnostnoprofessionalnogo-razvitiya> (дата обращения: 12.07.2023).
2. Голубева И.А. Научно-исследовательская деятельность студентов: попытка определения // Ученые записки Крымского федерального университета имени В.И. Вернадского. Социология. Педагогика. Психология. 2022. Т. 8 (74). № 2. С. 73–86.
3. Мишина В. Карьеры разошлись с дипломами в разные стороны [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.kommersant.ru/doc/4492476> (дата обращения: 12.07.2023).
4. Нор-Аревян О.А., Шаповалова А.М. Факторы формирования профессиональной идентичности // Гуманитарий Юга России. 2016. № 5. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/factory-formirovaniya-professionalnoy-identichnosti> (дата обращения: 12.07.2023).
5. Погильская Н.Б., Погильский А.П. Педагогические условия формирования мотивации к обучению у студентов технических вузов // Современное педагогическое образование. 2023. № 2. С. 38–40.
6. Сильченкова С.В., Царева В.М. Особенности учебной мотивации студентов первого курса, получающих экономическое и медицинское образование // Высшее образование сегодня. 2021. № 4. С. 60–65.
7. Трищенко Д.А. Творческие соревнования как средство мотивации студентов // Вестник МГОУ. Серия: Педагогика. 2021. № 1. С. 71–79.
8. Фильштинская Е.Г., Аборина М.В. Специфика обучения студентов вуза в условиях недостаточной профессиональной мотивации // Достижения вузовской науки. 2014. № 11. С. 92–97.

УДК 316:004.9(075.8)
ББК 60.5:32.965я7:

О.Ю. Верпатова – кандидат философских наук,
доцент кафедры социологии
и социальных технологий ТвГТУ

К ВОПРОСУ О ВАЖНОСТИ ИЗУЧЕНИЯ СПЕЦИАЛИЗИРОВАННЫХ ИНФОРМАЦИОННЫХ СЕРВИСОВ И ПРОГРАММНЫХ ПРОДУКТОВ В ПОДГОТОВКЕ СТУДЕНТОВ-СОЦИОЛОГОВ

© Верпатова О.Ю., 2023

Аннотация. В статье рассматривается важность изучения различных информационных сервисов и программных продуктов для формирования актуальных компетенций современных выпускников-социологов. Отмечается, что исследование информационных технологий, помогающих в реализации отдельных этапов прикладного социологического исследования, способствует не только освоению функционала указанных сервисов и программ, но и осознанию принципов использования данного функционала, развитию умения приспосабливаться к быстро изменяющимся информационным технологиям.

Ключевые слова: социологическое образование, программные продукты, информационные сервисы, информационные технологии, образование, профессиональная подготовка.

Современный этап развития общества характеризуется обилием информационных технологий, которые сильно воздействуют на социум, а именно проникают во все сферы человеческой деятельности, обеспечивают распространение информационных потоков и в результате этого формируют глобальное информационное пространство [1; 5]. Неотъемлемой частью этих процессов является компьютеризация образования, а также расширение практик применения информационных технологий в самых разных сферах профессиональной деятельности.

Интенсивное развитие указанных технологий представляет собой один из современных вызовов образовательного пространства, поскольку предполагает активное исследование возможностей новых инструментов и перспектив их применения в дальнейшей профессиональной деятельности. Изучение социологии в настоящее время невозможно представить без учета возможностей статистической обработки данных с помощью специализированных программ, использования отдельных элементов

информатизации для реализации процедур и этапов социологического исследования, а также применения методов анализа полученных данных.

Сегодня во всех сферах профессиональной деятельности задействованы компьютерные технологии. Не является исключением и социология. Применение специализированных компьютерных программ – основа анализа информации, получаемой в рамках исследований, а хорошо развитые навыки владения подобными программами становятся важнейшим условием успешного трудоустройства.

Требования современного рынка труда зачастую обусловлены быстрыми изменениями технологий и информационного сопровождения профессиональной деятельности. Соответственно, многие работодатели ожидают, что молодые специалисты могут успешно адаптироваться к различным изменениям в используемых программных продуктах и информационных сервисах, которые помогают в реализации трудовых функций.

Так же, как и в большинстве специальностей, использование информационных технологий в современной социологии позволяет заметно упростить ряд этапов реализации прикладного социологического исследования, а это, в свою очередь, облегчает выполнение многих рутинных, механических процедур. Следовательно, современные выпускники-социологи должны не только иметь навыки проектирования указанного исследования и анализа его результатов, но и умения организовать процедуры сбора полевой информации и обрабатывать полученные данные эффективным образом. Именно информационные технологии нацелены на выполнение этой задачи, поэтому их освоение, понимание алгоритмов работы делают выпускников конкурентоспособными на современном рынке труда.

Говоря о современных информационных технологиях, которые нацелены на облегчение профессиональной деятельности социологов на отдельных этапах, можно выделить несколько функциональных блоков, нацеленных на разные стадии реализации прикладных исследований. В первую очередь это сбор, хранение и накопление первичных данных; управление и обмен данными; обработка данных и их формализация. Следует также отметить, что вышеназванные процессы реализуются с помощью соответствующих программно-технических средств, задача которых заключается в том, чтобы обеспечить качественное, оперативное и надежное применение информации в соответствии с потребностями пользователя.

Еще одним ключевым аспектом информационных технологий, кроме основных процессов, являются методы. К методам, задействованным в этих технологиях, относят все, связанные с обработкой информации. В указанную систему включают не только визуализацию и предоставление данных, процесс непосредственного обобщения и анализа, но и методы,

реализуемые на подготовительных этапах сбора, хранения и передачи данных для их последующих генерализации и синтеза.

Стоит также отметить, что лишь некоторые сервисы и программные продукты разрабатывались для нужд социологии как сферы деятельности. Большинство представляет собой продукты, предназначенные для широкого круга пользователей и требующие определенной адаптации к потребностям ученых. Соответственно, студентам-социологам в процессе освоения информационных технологий нужно не только механически воспроизводить алгоритмы, решающие конкретные задачи обработки данных, но и понимать возможности используемых сервисов и программ; развивать умение нестандартно решать профессиональные задачи с помощью имеющихся технических средств, способность подстраиваться под особенности программ и сервисов с учетом их функциональных характеристик, навык проводить аналогию между различными сервисами и программными продуктами (этот навык очень поможет в дальнейшем при самостоятельном освоении новых разработок, которые появятся после завершения молодыми людьми обучения в вузе).

На сегодняшний день, как мы говорили выше, информационные технологии широко применяются во всех отраслях науки и видах практической деятельности. Создано огромное количество специализированных программных продуктов, которые работают с информацией с учетом специфики данных, целей и задач конкретной сферы профессиональной деятельности. Кроме того, вследствие развития интернет-пространства появились различные специализированные сайты, предлагающие сервисные услуги для оптимизации выполнения отдельных операций, а также приложения для смартфонов и ноутбуков. Все это, несомненно, ставит перед современными молодыми специалистами – социологами задачу не просто освоить основные из предложенного множества профессиональные технологии, но и быть готовым к их варьированию, трансформированию, которые неизбежно произойдут в будущем.

Одним из важнейших для социологов инструментом, которые предлагает современное цифровое пространство, выступает конструирование опросных форм для реализации полевого этапа прикладного исследования. До сих пор тиражирование анкет и ручное или полуавтоматизированное внесение данных в базу были затратными по времени элементами подобного рода исследований. Перенос процесса сбора анкет в автоматизированный (электронный) формат существенно расширил возможности для оперативной реализации полевого этапа и создания баз массового опроса. Здесь стоит отметить, что все сервисы, позволяющие создания электронных форм, делятся:

на бесплатные;
платные, но имеющие бесплатные тестовые версии;
полностью платные.

Практически все сервисы, являющиеся бесплатными, первоначально не ориентированы на решение задач непосредственно социологического исследования. К таким сервисам относятся три:

Google Forms,
Yandex Forms,
Online Test Pad.

Каждый из них дает возможность создавать опросные формы с практически неограниченным количеством вопросов, при этом анкету может заполнять неограниченное число людей, разрешается включать в нее вопросы разного типа, изменять графическое оформление опросного бланка. Но, поскольку, как мы отмечали выше, все эти сервисы не являются собственно социологическими, студенты, использующие указанные программные продукты, должны не только работать с онлайн-формами, но и задействовать навык дополнительной обработки в формате Excel, что, в свою очередь, укрепляет межпредметные связи, стимулирует обучающихся ответственно относиться к прохождению курсов, включающих освоение Excel.

Следующая категория сервисов, применение которых помогает социологам облегчить этап формирования и расчета выборочной совокупности в массовых исследованиях, – это встроенные калькуляторы расчета выборок. Существует достаточно большое количество вариантов таких инструментов, однако использовать их также следует осознанно: молодой специалист должен не только знать термины «выборка», «генеральная совокупность», быть в курсе размеров последней, но и понимать, что такое средние ошибки, доверительный интервал, принципы отбора единиц наблюдения, возможности оценки методики расчета выборки, которую применяет тот или иной калькулятор. Таким образом, изучение и дальнейшее использование автоматизированных сервисов подразумевают теоретическое освоение процедур расчета выборочной совокупности; понимание алгоритмов и принципов, лежащих в основе выборочного метода. Корректность применения метода, несмотря на возможность механического облегчения процедуры самого расчета, обуславливается теоретическим базисом информации о нем.

В современном обществе почти все аспекты деятельности требуют использования техники, поэтому выполнение должностных обязанностей зачастую немислимо без применения компьютерных и информационных технологий. Социальные и управленческие науки тоже не стали исключением. На сегодняшний день разработчиками создано большое количество специализированных программных продуктов, ориентированных на использование в данных отраслях знания. Одной из наиболее

известных специализированных программ в настоящее время является SPSS (сокращение от Statistical Package for the Social Science), созданная для работы с данными и информацией в социальных и управленческих науках. Программа позволяет реализовывать процессы хранения, обработки и анализа данных с учетом их характера, особенностей. Основу SPSS составляет SPSS Base – ключевой элемент программы. Он входит в базовую комплектацию и включает в себя все главные операции и методы, необходимые для простой обработки и анализа данных, то есть все процедуры ввода, отбора, преобразования и корректировки данных, многие статистические методы. Отметим, что указанный элемент содержит не только простые методы описательной статистики (частотный анализ, расчет статистических характеристик, построение таблиц сопряженности и графиков, расчет корреляций), но и более сложные виды анализа:

- t-тесты;

- основные непараметрические тесты;

- многомерный линейный регрессионный анализ;

- дискриминантный, факторный, кластерный, дисперсионный анализ;

- анализ валидности;

- многомерное шкалирование.

Таким образом, базовый модуль дает прекрасные возможности для полноценной обработки и интерпретации данных, поскольку содержит все самое необходимое и востребованное.

Важной особенностью программы SPSS является то, что она предназначена для решения задач не только социологического или маркетингового исследования, но и в целом социальных и экономических наук. Соответственно, при изучении этого продукта студентам необходимо ориентироваться на свои знания в области социальной статистики, математических методов, методов анализа данных в социологии, чтобы выбрать корректные механизмы ввода данных, методы анализа, подходящие для снятия конкретных исследовательских вопросов.

Однако кроме сервисов и программ, помогающих с профессиональными задачами, связанными со сбором и обработкой первичной информации, существуют и такие, которые позволяют визуализировать данные. Подобного рода пакетами студент-социолог должен интересоваться и знать их. Для успешного использования визуализирующих технологий не требуются глубокие профильные знания, однако важно обладать определенными гибкими навыками, в частности понимать особенности восприятия информации потребителями и учитывать эти особенности при составлении презентационных материалов и инфографик; уметь выделять смысловые категории при применении сервисов, направленных на визуализацию информации из открытых вопросов, поскольку избыточность внесенных текстовых данных может снизить эффективность демонстрационных материалов. Иными словами,

компоновать, располагать материалы исследования в рамках презентации следует осознанно, с учетом психологии восприятия данных, характеристик аудитории, которой презентация будет демонстрироваться. Все это, в свою очередь, подразумевает не только наличие неких «жестких» профессиональных навыков, но и развитие неких «исследовательских» чуткости и интуиции.

Таким образом, изучение специализированных информационных сервисов и программных продуктов во время подготовки студентов-социологов играет важную роль для повышения конкурентоспособности будущих специалистов на современном рынке труда, поскольку сопряжено не только с запоминанием алгоритмов решения конкретных задач, но и с формированием межпредметных связей, «гибких» профессиональных навыков наряду с традиционными для профиля, «жесткими». Требования, предъявляемые при освоении современных информационных сервисов и программных продуктов, направлены на формирование способного подстраиваться под инновации и готового к работе с модифицированным функционалом специалиста. В то же время изучение профессиональных информационных технологий способствует снижению технофобии, осознанию значимости для успешной реализации трудовых функций современных информационных технологий и инструментов, что повышает стрессоустойчивость. Иными словами, когда молодые специалисты сталкиваются с изменениями, внесенными в некогда привычное программное обеспечение, или внедрением новых технологий в давно знакомый функционал, они легко принимают эти изменения, быстро привыкают к обновленному обеспечению.

Библиографический список

1. Гухман В.Б. Введение в компьютерную обработку социологических данных: учеб. пособие. 2-е изд., перераб. и доп. Тверь: ТГТУ, 2008. 271 с.
2. Кравченко А.И. Анализ и обработка социологических данных. М.: КНОРУС, 2022. 498 с.
3. Фомина Е.Е. Обзор программных продуктов, используемых при проведении социологических исследований // Социосфера. 2016. № 2. С. 99–102.
4. Хлебников А.А. Информационные технологии: учебник. М.: КНОРУС, 2014. 472 с.
5. Чалиев А.А. Лекции по информационным системам в экономике [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://uskof.ucoz.ru/index/lekcija_po_is/0-19 (дата обращения: 20.10.2023).

УДК 378.126
ББК 74.480.42:74.484.78

И.В. Вякина – доктор экономических наук,
доцент, зав. кафедрой экономики
и управления производством ТвГТУ
Д.В. Мартынов – кандидат технических наук,
доцент, заместитель директора

Института заочного и дополнительного
профессионального образования ТвГТУ

Н.М. Пузырев – кандидат технических наук,
доцент, директор Института
заочного и дополнительного
профессионального образования ТвГТУ

Н.Б. Барбашинова – заместитель директора Института
заочного и дополнительного
профессионального образования ТвГТУ

ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГА ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ В ПРОЦЕССЕ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

© Вякина И.В., Мартынов Д.В.,
Пузырев Н.М., Барбашинова Н.Б., 2023

Аннотация. В статье исследуются вопросы профессиональной компетентности педагога высшей школы в свете его квалификации и образования. Приводятся рекомендации по формированию профессиональных компетенций научно-педагогических работников в рамках дополнительного профессионального образования.

Ключевые слова: педагог, высшая школа, научно-педагогический работник, квалификация, профессиональная компетентность, дополнительное профессиональное образование.

Проблема оценки профессиональной компетентности и совершенствования профессионального уровня педагога высшей школы в последние десятилетия приобрела огромное значение. В силу своей специфики сфера высшего образования предъявляет жесткие требования к профессионализму педагогических работников. Уровень профессиональной компетентности преподавателей формирует имидж и конкурентоспособность высшего учебного заведения, в том числе его популярность среди абитуриентов, от этого уровня зависит

востребованность выпускников на рынке труда. Все это, в свою очередь, обуславливает высокие оценки качества образования в образовательной организации в рамках системы внешнего государственного контроля и аккредитационного мониторинга.

Трансформация российской системы образования и государственная политика в сфере образования поставили новые задачи, связанные с развитием компетенции научно-педагогических кадров. В документе «Концепция подготовки педагогических кадров для системы образования на период до 2030 года» принцип «непрерывности и преемственности профессионального развития педагогических кадров» [1] назван одним из основополагающих для совершенствования системы образования Российской Федерации и выработки профессиональных и исследовательских компетенций у педагога. Речь идет не только о собственно педагогическом образовании: современные образовательные стандарты предполагают формирование педагогических компетенций у обучающихся по всем образовательным программам высшего образования.

С целью обеспечения готовности к осуществлению педагогической деятельности выпускников программ высшего образования непедагогических направлений подготовки и специальностей в законе «Концепция подготовки педагогических кадров для системы образования на период до 2030 года» [1] предусмотрено включение в вышеназванные программы соответствующих дисциплин и модулей. В этой концепции указано также, что в процессе разработки обозначенной программы образовательная организация вправе предусмотреть подготовку выпускников к решению в том числе и педагогического типа задач, возникающих во время профессиональной деятельности.

Согласно общепринятой трактовке, профессиональная компетентность отражает высокий уровень квалификации и профессионализма. Понятие компетентности многогранно: оно, помимо профессиональной квалификации, интегрирует в себе мотивационный, этический, воспитательный и поведенческий компоненты, которые активно обсуждают в современной отечественной психолого-педагогической литературе.

Ученые рассматривают разные аспекты профессиональной компетентности научно-педагогического работника.

М.С. Цирамуа анализирует профессиональную компетентность педагога через «систему научно-теоретических знаний как в предметной области, так и в области педагогики и психологии» [2].

В работе Н.М. Ахмеровой и соавторов [3] профессиональная компетентность включает в себя систему профессиональных знаний, умений, навыков (профессионально-деятельностный компонент) и индивидуальные особенности личности педагога высшей школы. При этом профессиональная компетентность этой личности определяется

постоянным стремлением к уточнению и расширению своих знаний, совершенствованию умений и навыков, готовностью к непрерывному обучению. Поэтому именно повышение квалификации и профессионализма научно-педагогического работника высшей школы авторы называют необходимым условием для эффективного профессионального образования в вузе.

Н.А. Сеногноева [4] профессиональную компетентность педагога высшей школы связывает с рядом условий: непрерывным профессиональным образованием и совершенствованием профессиональных компетенций; владением методологией научной и педагогической деятельности; непрерывной научно-исследовательской деятельностью, обуславливающей научно-теоретическую компетентность.

Профессиональную подготовку научно-педагогического работника Р.К. Сережникова и Г.Н. Скударева рассматривают как непрерывный процесс, основанный на профессиональных компетенциях, личностных и коммуникативных качествах, постоянной готовности к самообразованию и саморазвитию [5].

Как утверждают М.И. Плугина и В.Я. Горбунков, личностно-профессиональный рост преподавателя в процессе непрерывного профессионального обучения обеспечивается за счет повышения квалификации, профессиональной переподготовки и самообразования [6].

Безусловно, высокий профессионализм любого педагогического работника и его социально-психологическая компетентность зависят от общего культурного уровня человека, опыта и профессионально значимых личностных качеств. Однако отметим, что в профессиональном образовании ключевым условием компетентности научно-педагогического работника высшей школы является специальная и профессиональная компетентность в области дисциплины, которая им преподается, и методическая, то есть способность выбирать правильные, эффективные средства формирования знаний, умений и навыков.

В данной работе мы акцентируем внимание на образовательном компоненте формирования профессиональной и научно-исследовательской компетентности педагога высшей школы. Она вырабатывается во время профессиональной подготовки при получении высшего образования, а затем углубляется в системах повышения квалификации и дополнительного профессионального образования (ДПО).

Трансформация российской системы высшего образования: смещение в сторону профессиональной ориентации

Модернизация системы высшего образования в Российской Федерации предполагает возврат, то есть переход от академических к профессиональным квалификациям. Согласно терминологии Лиссабонской конвенции, действующей в рамках Болонского процесса, понятие

«квалификация высшего образования» относится исключительно к академической квалификации и уровню образования, она не привязана к предметной области и не имеет никакого отношения к профессиональной квалификации выпускника [10]. Академическая квалификация только удостоверяет соответствующий уровень образования, в данном случае у высшего образования нет профессиональной ориентированности. Понятия «академическая квалификация» в СССР не существовало, поскольку указанное образование представляло собой единый уровень профессионального образования. В ныне действующих нормативно-правовых актах содержание термина «квалификация» связывается со степенью готовности выпускника к профессиональной деятельности. Квалификация определяется в Федеральном законе от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [7] как «уровень знаний, умений, навыков и компетенции, характеризующий подготовленность к выполнению определенного вида профессиональной деятельности» (см. ст. 2, п. 5); она дает «право заниматься определенной профессиональной деятельностью или выполнять конкретные трудовые функции» (см. ст. 60, п. 11).

В ходе перестроения российской системы высшего образования и отказа от Болонского процесса правительство планирует вернуться к традиционному, предметно-содержательному подходу с присвоением профессиональной квалификации, удостоверяющей наличие компетенций в конкретной сфере профессиональной деятельности. При этом становится возможным одновременно получать несколько квалификаций в пределах одной образовательной программы высшего образования.

Изменение требований к научно-педагогическим работникам в профессиональных и образовательных стандартах

В условиях смены образовательной парадигмы и реформирования системы высшего профессионального образования изменяются требования к научно-педагогическим работникам, представленные в профессиональных и образовательных стандартах.

Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 26 декабря 2019 года № 832н был отменен профессиональный стандарт «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования». Это решение было вызвано тем, что ректоры ведущих вузов выступили с резкой критикой положений стандарта, которые ограничивали доступ к преподаванию в высших учебных заведениях на уровне специалитета и магистратуры работников без ученой степени. Это не позволяло устанавливать им достойную ставку оплаты труда, что существенно снижало возможности привлечения к педагогической деятельности руководителей и

преподавателей-практиков в соответствующей предметной области и, соответственно, лишало студентов возможности приобрести актуальные знания практического характера.

Сейчас мы находимся на этапе разработки новой версии профессионального стандарта; требования к преподавателю высшего и дополнительного профессионального образования активно обсуждаются профессиональным сообществом.

Описанные выше трансформации образовательной парадигмы вызывают соответствующие изменения в требованиях к кадровому обеспечению образовательных программ, что предопределяет их отражение в Федеральных государственных образовательных стандартах высшего образования.

Департамент государственной политики в сфере высшего образования Минобрнауки России 2 мая 2023 года представил скорректированный с учетом Послания Президента Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации (от 21 февраля 2023 года) перечень направлений высшего образования и макет федерального государственного образовательного стандарта высшего образования нового поколения [8]. Согласно данному документу, квалификация педагогических работников «должна отвечать квалификационным требованиям, указанным в профессиональных стандартах и (или) в квалификационных справочниках» (см. п. 4.4.2 в документе [8]).

Изменения в образовательных стандартах нового поколения коснулись и требований к непрерывному развитию профессиональной компетентности педагогических работников, участвующих в реализации образовательной программы. При оценке качества кадрового обеспечения теперь необходимо рассчитывать удельный вес педагогических работников, ведущих научную, учебно-методическую и практическую деятельность в соответствии с профилем преподаваемых дисциплин (см. п. 4.4.3 документа [8]). Очевидно, что для повышения значения данного критерия образовательные организации будут мотивировать сотрудников вести активную научную и учебно-методическую деятельность в сфере, соответствующей профилям преподаваемых дисциплин. Это не отменяет наличия у преподавателя профессиональной квалификации в соответствующей предметной области, более того, позволяет увеличивать профессиональную компетентность педагога высшей школы и актуализировать его знания, в частности побудить к знакомству с последними достижениями в области читаемых дисциплин.

Роль дополнительного профессионального образования в формировании профессиональной компетентности педагога высшей школы

Формирование и развитие профессиональной компетентности педагога высшей школы происходят на всех этапах профессионального образования. Деятельность педагога высшей школы представляет собой непрерывный процесс решения профессиональных задач, связанный с овладением педагогическими работниками высшей школы профессиональными компетенциями и непрерывным повышением своей квалификации. Следовательно, любая образовательная организация сталкивается с необходимостью создания условий, при которых преподаватели будут иметь реальную возможность постоянно улучшать свою профессиональную квалификацию, тренировать умения и навыки в области педагогической и методической деятельности, овладевать новыми компетенциями, информационно-коммуникационными технологиями, в том числе дистанционной работы.

Функцию эффективного обеспечения процесса формирования и совершенствования профессиональной компетентности в высшем учебном заведении должна выполнять сформированная в пределах этого заведения система ДПО, деятельность которой в полной мере отвечает концепции непрерывного образования. Объективная необходимость создания условий для обновления и актуализации профессиональных знаний, переподготовки и повышения квалификации профессорско-преподавательского состава делает организацию ДПО в высшем учебном заведении важнейшим направлением, гарантирующим развитие вуза.

Курсы повышения квалификации по сути являются средством совершенствования профессиональной компетентности педагога высшей школы [9]. Привлечение практиков из конкретной предметной области позволяет:

усилить практическую направленность организуемых со слушателями занятий;

улучшить профессиональную компетенцию педагогических работников.

Однако поддержанию функционирования системы ДПО в вузе мешает ряд проблем, связанных со спецификой участников и особенностями организации учебной деятельности: получают ДПО взрослые работающие люди, получение этого образования не является для них основным видом деятельности, приоритет отдается исполнению профессиональных обязанностей, поэтому мотивация некоторых сотрудников вуза к посещению занятий в системе ДПО крайне низка. На это указали при исследовании работы вышеназванной системы М.И. Плугина и В.Я. Горбунков [6]. Следует учитывать, что недостаточный уровень усилий, затрачиваемых администрацией на организацию

дополнительной профессиональной образовательной и самообразовательной деятельности, снижает мотивацию педагогических работников и эффективность процесса ДПО персонала высшего учебного заведения.

Все вышеназванное (низкая мотивация к обучению, сильная занятость и специфические личностные установки преподавателей высшей школы) приводит к тому, что уровень подготовки педагогических кадров для системы ДПО должен быть очень высоким. Для формирования мотивации у слушателей, которые сами являются научно-педагогическими работниками, нужно обладать высочайшим профессионализмом, компетентностью, громадным мастерством. Отметим, что не все преподаватели учебного заведения готовы обучать коллег, учитывать специфику этой категории учеников, их опыт, научные заслуги, комплексы, переживания, возраст. Следовательно, первостепенное значение для возникновения потребностей и мотивов к обучению и повышению своей квалификации у педагогов высшей школы имеет уровень профессионализма и компетентности представителя системы ДПО. Тем не менее сделать эффективной, несмотря на существующие трудности, работу этой системы в вузе возможно, если выявить имеющиеся потребности и предоставить слушателям – преподавателям вузов возможность практического использования вновь приобретенных знаний, соответствующих требованиям времени и запросам научного сообщества.

Спектр услуг, которые может оказывать современная система ДПО в высшем учебном заведении, достаточно широк. В него входят:

- курсы повышения квалификации, посвященные различным профессионально-педагогическим и общекультурным проблемам;

- специализированные курсы и семинары, касающиеся подготовки педагогов к усвоению инноваций и свежих знаний, смежных профессий или новых функций;

- практико-ориентированные программы по профилю читаемых дисциплин в соответствующей предметной области;

- программы повышения квалификации, связанные с научно-исследовательской деятельностью и пр.

Практика показывает, что чем больше услуг оказывает рассмотренная система, тем более эффективно решаются задачи, появившиеся в силу необходимости расширения и углубления профессиональной компетентности, актуализации запаса сведений профессорско-преподавательского состава.

Выводы и рекомендации

В связи с изменениями, которые происходят в системе образования в настоящее время, поиск путей совершенствования квалификации научно-педагогических работников представляется крайне актуальным. Сейчас работнику высшей школы недостаточно иметь соответствующую профессиональную квалификацию и опыт педагогической работы, чтобы быть штатной единицей образовательного учреждения. Сегодня высшей школе необходим педагог, который не только добросовестно ведет учебные занятия и занимается очной работой со студентами, но и использует весь свой профессиональный и научный потенциал с целью формирования положительного, безупречного имиджа учебного заведения и повышения его конкурентоспособности.

Современный вузовский педагог должен непрерывно развивать свою компетентность, владеть актуальными технологиями и интересоваться недавно сделанными научными открытиями в своей предметной области, смежных областях и в других науках, за счет чего расширять и углублять личное научное мировоззрение. Все это будет способствовать тому, что его занятия станут интересными, информативными и яркими, усилят у студентов желание учиться. По нашему мнению, профессиональная компетентность преподавателя высшей школы – основополагающий фактор, оказывающий существенное влияние на качество высшего профессионального образования, образ и конкурентоспособность высшего учебного заведения.

Создание современной и эффективно работающей системы ДПО в вузе позволит решить задачи, связанные с необходимостью повышения профессиональной компетентности и актуализации знаний профессорско-преподавательского состава.

Библиографический список

1. Концепция подготовки педагогических кадров для системы образования на период до 2030 года: распоряжение Правительства Рос. Федерации от 24.06.2022 № 1688-р // Собрание законодательств РФ. 2022. № 27. Ст. 4873.
2. Цирамуа М.С. Профессиональная компетентность как показатель профессионализма педагога // Перспективы развития и применения современных технологий: сборник статей II Международной научно-практической конференции (23 сентября 2021 г.). Петрозаводск: МЦНП «Новая наука», 2021. С. 37–40.

3. Ахмерова Н.М., Зиятдинова Ф.Н., Сафина Р.Р. Профессиональная компетентность педагога высшей школы как основа эффективного и качественного образования // Педагогическое образование в России. 2017. № 1. С. 44–53.

4. Сеногноева Н.А. Теория и методология педагогического тестирования, ориентированного на требования ФГОС ВО к профессиональной компетентности педагога // Перспективы науки. 2018. № 9 (108). С. 254–257.

5. Сережникова Р.К., Скударева Г.Н. Непрерывное профессиональное развитие: от допрофессионально-педагогической компетентности старшеклассника к педагогу-исследователю // Вестник Государственного гуманитарно-технологического университета. 2022. № 3. С. 76–81.

6. Плугина М.И., Горбунков В.Я. Условия формирования устойчивой учебной мотивации преподавателей – слушателей системы дополнительного профессионального образования // Непрерывное образование в России: состояние и перспективы. материалы докладов Всероссийской научно-практической конференции. Ростов н/Д.: Изд-во РостГМУ, 2019. С. 107–115.

7. Об образовании в Российской Федерации: федер. закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». Источник: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/ (дата обращения: 15.05.2023).

8. О разработке ФГОС ВО нового поколения: письмо М-ва науки и высшего образования Рос. Федерации от 02.05.2023 № МН-5/169012 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://fgosvo.ru/support/index/7> (дата обращения: 15.05.2023).

9. Татьяна Т.В. Курсы повышения квалификации как средство развития профессиональной компетентности педагога высшей школы // Гуманитарные науки и образование. 2012. № 4 (12). С. 45–48.

10. Конвенция о признании квалификаций, относящихся к высшему образованию в Европейском регионе (Лиссабонская конвенция) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://pandia.ru/text/77/305/25284.php> (дата обращения: 15.05.2023).

УДК [316.334:37]:008.007
ББК 60.561.9:60.543.12

Е.О. Ковалева – кандидат философских наук,
доцент кафедры социологии
и социальных технологий ТвГТУ
А.В. Вайсбург – кандидат социологических наук,
доцент кафедры социологии
и социальных технологий ТвГТУ
А.В. Ковалев – ассистент кафедры
социологии и социальных технологий ТвГТУ

ВЛИЯНИЕ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ В ОРГАНИЗАЦИЯХ СФЕРЫ КУЛЬТУРЫ НА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ ОБЩЕСТВА

© Ковалева Е.О., Вайсбург А.В.,
Ковалев А.В., 2023

Аннотация. В статье рассматривается влияние организаций сферы культуры на дополнительное образование личности и ее социализацию. Приводятся основные особенности персонала сферы учреждений культуры и искусства. Указываются виды персонала: административно-управленческий, основной и вспомогательный. Описываются общие и специфические требования при обучении и подготовке кадров сферы культуры. Анализируются основные факторы, влияющие на текучесть кадров в организациях сферы культуры. Приводится ряд мероприятий, направленных на снижение текучести кадров в сфере культуры.

Ключевые слова: образование, сфера культуры, текучесть кадров, организация, общество.

Сфера культуры – важное звено организации общества, она является составляющей частью образовательной деятельности, воспитания и социализации личности. Сегодня эту сферу необходимо развивать, привлекать в нее молодых специалистов и уметь удерживать профессионалов. От этого зависит культурный, образовательный уровень народа. Однако проблема текучести кадров в этой области остается нерешенной. Поскольку сфера культуры своеобразна, специфична, найти решение проблемы непросто [1, с. 17].

В сфере культуры отсутствует явная последовательность в оказании услуг. Естественно, в этой сфере некоторые виды деятельности выступают звеньями общей цепочки разработки и предоставления услуг: изобразительное искусство и музейный бизнес, книгоиздательство и

библиотечный бизнес и др. [4, с. 51]. Несомненно, все перечисленные виды деятельности также формируют личность, повышают ее культурный уровень и являются активными агентами социализации человека.

Учреждения культуры и искусства характеризуются рядом особенностей: индивидуальным подходом к отбору персонала, оценкой уникальных, личностных качеств; созданием типологических черт на основе нестандартных подходов, продиктованных требованиями определенного жанра; необходимостью диагностики уровня некоторых природных способностей, отсутствие которых не может быть заменено приобретенными знаниями и развитыми навыками и умениями; необходимостью создания коллективов с уникальной расстановкой кадров, позволяющих реализовать личностный потенциал персонала в рамках конкретной школы, стиля, ансамбля; потребностью в диагностировании культурной ориентации человека; доминирующей ролью творческого ядра руководства учреждения на всех этапах управления персоналом [9].

Персонал учреждений культуры представлен категорией сотрудников, которым в силу их способностей, профессиональных знаний и умений, опыта и компетентности доверена деятельность учреждений культуры и управление ими [6].

В кадровом составе, занятом в сфере культуры, различаются административно-управленческий, основной и вспомогательный персонал [7, с. 154]. Рассмотрим каждый из них подробнее.

Административно-управленческий персонал учреждений культуры – работники данных учреждений, занятые управлением оказания услуг населению этих организаций, а также выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности организации. К административно-управленческому персоналу относятся должности: руководитель учреждения, заместитель руководителя учреждения, директор, директор филиала, главный бухгалтер, главный инженер, руководитель планово-финансовой службы, руководитель кадровой службы, руководитель юридической службы.

Основной персонал учреждений культуры – работники указанных учреждений, непосредственно оказывающие услуги населению в сфере культуры, а также их прямые руководители.

Вспомогательный персонал учреждений культуры – работники указанных учреждений, создающие условия для оказания организацией услуги населению в сфере культуры, включая обслуживание зданий и оборудования (работники инженерно-технических служб, младший обслуживающий персонал, работники экспедиторской службы). Их обязанности непосредственно не связаны с выполнением основной деятельности.

В задачи менеджера по персоналу входят задачи сделать сотрудников способными работать вместе, в команде, их усилия –

эффективными, результативными, сглаживать индивидуальные недостатки, присущие людям. Менеджер также отвечает за оценку работы сотрудников, определение суммы вознаграждения по результатам работы, организацию деятельности и контроль ее выполнения, разрешение конфликтных ситуаций и выработку компромиссных решений и т. д. [6].

Организация работы с персоналом включает в себя разработку кадровой политики, обучение, подбор и расстановку кадров, их оценку, переподготовку и повышение квалификации, стимулирование, формирование и развитие мотивации. Кадровая политика относится к основным принципам, которые обуславливают требования к персоналу, в частности к качеству и количеству компетентных сотрудников. Поэтому кадровая политика на региональном уровне и на уровне конкретных учреждений вырабатывается на основе долгосрочных целей и задач деятельности, стратегических направлений и содержания этой деятельности, соответствующих плановых документов, программ, бизнес-планов [8, с. 120]. Отметим, что на региональном уровне определяется степень доступности данных агентов социализации для людей.

Штатные расписания, договоры с учебными заведениями, касающиеся подготовки необходимых специалистов, требования к подбору и расстановке кадров, оценке и организации стимулирования сотрудников конкретизируют идеи кадровой политики.

К работникам сферы культуры предъявляются различные требования. Как правило, эти требования делят на общие и специфические.

Общие требования – психосоматическое здоровье (физическое и психическое здоровье, неотталкивающая внешность); профессиональная компетентность (достаточный уровень образования, наличие требуемых умений, навыков, профессионального и делового опыта, организаторских способностей); личностно-нравственные качества (добросовестность, порядочность, надежность, принципиальность);

Специфические требования – особая ориентация на творческую деятельность и активное взаимодействие с людьми, способность импровизировать на публике и т. д. Помимо этого, работник культуры должен разбираться в вопросах истории культуры, современной культурной жизни, текущей политической ситуации [5, с. 177–178].

В последнее время численность работников культуры подвержена определенным колебаниям, которые вызваны целым рядом обстоятельств. В первую очередь здесь стоит назвать финансовые проблемы, так как рассматриваемая сфера не является приоритетной в плане выделения бюджетных средств. Уровень оплаты труда в описываемых организациях, несмотря на большую социальную значимость конечных результатов труда работников культуры, невысок. Однако в сфере культуры продолжают, несмотря на небольшое материальное вознаграждение, периодически ненормированный рабочий день, трудиться люди, пришедшие туда по

призванию, полные желания оказывать общественно значимые услуги. Поскольку роль и значение экономических методов мотивации в учреждениях культуры значительно недооцениваются, для обеспечения эффективного исполнения сотрудниками этих учреждений своих обязанностей руководству необходимо акцентировать внимание на социально-психологических методах стимулирования, чаще использовать специфические формы организации и мотивации труда.

Другая проблема – квалификация работников культуры. Наполнение и успешность организационной и творческой деятельности в подавляющем большинстве случаев зависят от специалистов социально-культурной деятельности. Не может не настораживать некоторое снижение общего уровня квалификации работников культуры вследствие сокращения количества профильных специалистов с высшим образованием, что негативно сказывается на качестве проводимых культурно-массовых мероприятий. Повышение образовательного уровня работников культуры является одним из важнейших резервов развития культурной деятельности [3, с. 61].

Профессиональная подготовка работников культуры осуществляется в высших учебных заведениях (специальных университетах и академиях (театральных, изобразительных искусств, музыки, кинематографии и пр.), институтах культуры, факультетах ряда вузов) и средних специальных учебных заведениях (колледжах, техникумах).

В сфере культуры на текучесть кадров сильнее всего влияют такие факторы, как недостаточный уровень оплаты труда; напряженный режим и темп работы; плохое программное обеспечение рабочих мест; снижение мотивации к работе, психологическое напряжение, конфликт с коллективом; некорректная оценка деятельности персонала [1, с. 19].

Помимо проблем, воздействующих на текучесть кадров в данной отрасли, существуют такие, которые могут стать причиной ухода отдельных работников культуры и которые препятствуют полноценной культурной жизни, уменьшают социокультурный и личностный потенциал сферы культуры:

- связанные с содержанием деятельности учреждений культуры и досуга;

- имеющие организационно-управленческий характер;

- вызванные дефицитом бюджетного финансирования отрасли (об этом мы также говорили выше);

- касающиеся общественной значимости и престижа сферы культуры и досуга;

- связанные с социальным статусом и профессиональным самоутверждением работников отрасли.

Опишем кратко каждую из вышеназванных проблем.

К проблемам, связанным с функционированием учреждений культуры, относятся сокращение коммерчески невыгодных, но социально значимых видов культурной деятельности; неудовлетворительные условия, препятствующие самовыражению, творческому поиску и личностному развитию в сфере досуга; низкая культурная активность населения, выражающаяся в плохой посещаемости культурно-досуговых учреждений, малом общественном интересе к традиционным направлениям и формам работы рассматриваемых организаций; низкий профессиональный уровень работников отрасли; недостаточная обеспеченность кадрами, способными разрабатывать и успешно реализовывать социально-культурные программы; неэффективное использование музейных и библиотечных фондов; оставляющее желать лучшего качество методической помощи, оказываемой учреждениям культуры и досуга [2, с. 685].

Проблемы организационно-управленческого характера включают в себя отсутствие условий и организационных механизмов для улучшения культурной жизни; межведомственную разобщенность, несогласованность деятельности различных учреждений культуры, досуга, спорта, образования, что препятствует результативному применению их совокупного потенциала и «распыляет» имеющиеся ресурсы; отсутствие положительной обратной связи между управленческими структурами и подведомственными учреждениями, приводящее к малодейственным или даже бесполезным управленческим решениям; изоляция управленческих структур от реальных субъектов культурной жизни; жесткая регламентация функционирования учреждений, отсутствие у учреждений культуры реальной независимости и возможности свободно воплощать свои планы.

Проблемами, вызванными дефицитом бюджетного финансирования отрасли, являются сокращение бюджетных средств, выделяемых на культуру (ниже допустимого); плохое техническое обеспечение сохранности музейных и библиотечных ценностей, нехватка средств для создания новых экспозиций; низкий коэффициент обеспеченности населения учреждениями культуры; отсутствие законодательства, стимулирующего благотворительность и спонсорство со стороны коммерческих структур.

Проблемами, касающимися общественной значимости и престижа сферы культуры и досуга, могут быть игнорирование властями существующих проблем в рассматриваемой сфере; отсутствие в структурах государственного управления четких формулировок целей, задач культуры и путей решения указанных проблем; непонимание властями и потенциальными спонсорами смысла инвестирования в культуру.

Проблемы, затрагивающие социальный статус и профессиональное самоутверждение работников отрасли, включают в себя неоднократно упоминаемую выше низкую заработную плату специалистов в области

культуры и досуга; минимальные возможности для карьерного роста; снижение престижа профессий социально-культурной направленности; неудовлетворенность специалистов культурно-досуговой сферы своей деятельностью, чувство неадекватности ее содержания современной социокультурной ситуации; несоответствие социальной роли и статуса руководителей и работников культурно-досуговых учреждений новому историческому контексту; сосредоточенность на сохранении традиционных позиций идеологических работников; незначительность роли управленцев сферы культуры в структуре административного аппарата.

Проблему текучести кадров в учреждениях сферы культуры необходимо решить и желательно в ближайшее время, так как ее наличие подрывает деятельность системы дополнительного образования детей и взрослых, делает ее бессмысленной, тормозит развитие творческого и воспитательного потенциала, социализацию личности.

Для уменьшения текучести кадров в сфере культуры могут быть предложены мероприятия: совершенствование системы стимулирования персонала; предоставление путевок детям сотрудников в санатории, лагеря и т. д., сотрудникам бесплатных билетов на различные культурные мероприятия; проведение соревнований внутри организации с различными номинациями, а также различных тренингов и семинаров для улучшения работы персонала; оснащение рабочего места новым оборудованием, современным программным обеспечением; сокращение рабочей нагрузки и правильное распределение обязанностей между сотрудниками.

При принятии вышеописанных мер изменятся такие показатели, как производительность труда (повысится), социальная активность персонала (увеличится), неудовлетворенность организацией рабочего места (уменьшится); заинтересованность сотрудников в качественном выполнении; расходы на набор, обучение и переподготовку персонала (сократятся); трудовая дисциплина и психологическое состояние сотрудников (улучшатся). В результате внедрения указанных выше рекомендаций у сотрудников появится желание совершенствовать свои навыки и умения; работники станут сплоченными, что приведет к улучшению психологической атмосферы в коллективе. У персонала возникнет чувство «заботы», если организации будут предоставлять для их детей путевки, лечение и так далее; производительность труда, набор учащихся и молодых специалистов увеличатся, будет проводиться больше различных фестивалей и конкурсов. Сотрудники будут меньше уставать, а рабочий процесс пойдет быстрее благодаря инновационному программному обеспечению.

Таким образом, текучесть кадров – один из важнейших показателей функционирования каждой организации, который демонстрирует то, как часто человек теряет и приобретает работу. Именно текучесть кадров и ее причины говорят об уровне кадровой политики организации. В силу своей

специфики сфера культуры требует применения особого подхода в плане не только подбора нового персонала, но удержания сотрудников в учреждении, так как трудно найти человека, обладающего нужным для организации творческим потенциалом и образованием. Уменьшение текучести персонала в учреждениях культуры приведет к тому, что появится возможность давать полноценное дополнительное образование всем желающим, предоставлять личности все условия для правильной социализации.

Библиографический список

1. Гончарова М.В. Текучесть кадров в сфере культуры // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2019. № 6 (93). С. 16–20.
2. Ильин Е.А. Управление и финансирование сферы культуры и досуга в муниципальном образовании // Е-SCIO. 2021. № 2 (53). С. 681–688.
3. Капустина Н.И. Профессиональная подготовка работников сферы культуры как условие эффективности работы клубных учреждений // Культурное наследие России. 2015. № 2. С. 61–62.
4. Лебедева Т.С. Проблема менеджмента в сфере культуры // Евразийский научный журнал. 2016. № 6. С. 50–52.
5. Мухамедиева С.А. Формирование кадрового потенциала как условие обеспечения качества социально-культурной деятельности в организациях сферы культуры // Вестник Кемеровского государственного университета культуры и искусств. 2018. № 44. С. 175–184.
6. Особенности управления персоналом в сфере культуры и искусства [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://mydocx.ru/12-36260.html> (дата обращения: 23.06.2023).
7. Пардабаева Р.М. Профессиональный кадровый состав специалистов по менеджменту в сфере культуры и искусства // Наука и современность. 2013. № 26-2. С. 151–155.
8. Скворцова В.А., Соколова О.Ю., Фаттеев Н.С. Кадровая политика современных организаций // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. 2020. № 3. С. 116–121.
9. Фролова Л. Менеджмент в сфере культуры: понятие, специфика, особенности и проблемы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://fb.ru/article/464484/menedjment-v-sfere-kulturyi-ponyatie-spetsifika-osobennosti-i-problemyi> (дата обращения: 23.06.2023).

УДК 37(082)
ББК 74я43

Е.О. Ковалева – кандидат философских наук,
доцент кафедры социологии
и социальных технологий ТвГТУ
А.В. Ковалев – ассистент кафедры социологии
и социальных технологий ТвГТУ
К.О. Рубичева – магистрант кафедры социологии
и социальных технологий ТвГТУ

ПРОБЛЕМЫ ПАТРИОТИЧЕСКОГО ВОСПИТАНИЯ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

© Ковалева Е.О., Ковалев А.В.,
Рубичева К.О., 2023

Аннотация. В статье рассматриваются причины актуализации проблемы патриотического воспитания молодежи. Характеризуется современная ситуация в сфере патриотического воспитания. На примере вузов г. Твери анализируются инструменты, способствующие формированию у студентов чувства патриотизма. Авторами выявляются недостатки существующей системы патриотического воспитания студенческой молодежи.

Ключевые слова: патриотизм, воспитание, патриотическое воспитание, молодежь, студенческая молодежь.

В настоящее время Российская Федерация сталкивается с целым рядом угроз и вызовов: усилением нестабильности и напряженности вдоль ее границ; разжиганием межнациональных и межконфессиональных конфликтов; перераспределением мировых ресурсов; развернувшейся на Западе борьбой с традиционными ценностями; искажением мировой истории и пересмотром роли России в ней; распространением деструктивных и чуждых отечественной ментальности культурных образцов и поведенческих моделей. Эффективно противостоять подобным вызовам может только сплоченное общество, построенное на традиционных духовно-нравственных ценностях, объединяющих граждан с активной жизненной позицией, сознательно участвующих в развитии своей страны. Усилению сплоченности способствует наличие традиционных ценностей: любви к Родине, работы не для удовлетворения личных потребностей и увеличения собственного благосостояния, а во благо социума в целом, из желания отстаивать интересы страны, сохранять национальные традиции. Все вышесказанное обуславливает актуализацию проблемы

патриотического воспитания российской молодежи.

Прежде чем исследовать проблемы указанного воспитания, необходимо дать определение понятию «патриотизм». Словарь Д.Н. Ушакова предлагает нам следующую трактовку: патриотизм – это «любовь, преданность и привязанность к отечеству, своему народу» [17]. В основу данной формулировки положено представление о патриотизме как чувстве, которое способен испытывать человек.

В книге «Советская историческая энциклопедия» патриотизм определяется как чувство любви к Родине, идея, осознание гражданской ответственности за судьбы Отечества, выражающиеся в стремлении служить своему народу, защищать его интересы. Патриотизм «сплачивает соотечественников перед лицом внешнего врага – чужеземных захватчиков... Исторической почвой, на которой возник и развивается патриотизм, служит наличие различных отечеств, делящих человечество по принадлежности к определенной стране, государству» [13, с. 473]. Иными словами, патриотизм в этом источнике описывается не только как чувство, но и как осознание гражданской ответственности, реализуемое в служении на благо своей Родины.

Таким образом, патриотизм – это чувство любви и привязанности к своей Родине, уважение ее законов и традиций, преданность ей, стремление служить ее интересам, осознанная готовность человека связать свое личное будущее с будущим своей страны. В переломные для Отечества периоды, патриотизм, будучи индивидуальным чувством, способен объединять людей для решения жизненно важных задач.

В настоящее время Россия оказалась в непростой ситуации: с одной стороны, сложившаяся в мире политическая обстановка диктует необходимость единства и мобилизации нации, чему способствует патриотизм, с другой – за последние десятилетия в стране были нивелированы его ценности, отвергнуты советские традиции патриотического воспитания молодежи и не внедрены новые. Оказавшись перед лицом сложнейших вызовов, отечественные политические элиты осознали актуальность формирования патриотизма как интегрирующей нацию основы. Таким образом, патриотическое воспитание молодого поколения становится одной из приоритетных задач Российского государства.

В последние годы в сфере вышеназванного воспитания появились некоторые позитивные тенденции. Так, для обсуждения новых подходов к патриотической работе и взаимодействию представителей разных патриотических организаций в России проводятся ежегодный Всероссийский патриотический форум, окружные образовательные форумы; за существенный вклад в гражданско-патриотическое воспитание граждан вручается национальная премия «Патриот», а также действует широкий спектр грантовых конкурсов, способствующих реализации патриотической инициативы. Кроме того, активную деятельность в

области патриотического воспитания ведут автономная некоммерческая организация «Большая перемена», общероссийская общественно-государственная детско-юношеская организация «Российское движение школьников», всероссийское детско-юношеское военно-патриотическое общественное движение «ЮНАРМИЯ». Значимым шагом стало возвращение воспитательной функции образовательным учреждениям всех уровней, включая высшее.

Таким образом, перед вузами стоит задача формирования системы патриотического воспитания. При ее создании следует учитывать направление будущей деятельности студентов. В учебных заведениях, которые готовят педагогов, работников социокультурной сферы, управленцев, патриотическому воспитанию должно быть уделено особое внимание. Поскольку основное занятие выпускников гуманитарных факультетов – взаимодействие с людьми, этим выпускникам предстоит прямо или косвенно проводить патриотическую работу, организовывать патриотические мероприятия, самим заниматься патриотическим воспитанием. Следовательно, в учреждениях образования необходимо не просто выделять на обозначенное нами воспитание больше учебного времени, но и проводить эту работу так, чтобы у будущих специалистов сформировались практические навыки работы по этому воспитанию. Воспитательный процесс должен быть субъект-субъектным, что будет способствовать активизации роли обучающихся в своем нравственно-патриотическом развитии. Тем самым будущий специалист познает основы формирования патриотического сознания на своем личном опыте. Проверить приобретенные навыки студенты смогут, организовав патриотические мероприятия для коллег и школьников.

Система патриотического воспитания должна учитывать специфику региона: в многонациональных и многоконфессиональных областях необходимо подчеркивать, что патриотизм в России не может иметь этнической или определенной религиозной окраски. На территориях, на которых во время Великой Отечественной войны велись активные боевые действия, большой воспитательной силой будут обладать походы по местам военной славы. В тыловых районах нужно акцентировать внимание на героических усилиях народа обеспечить фронт всем необходимым.

В настоящее время в числе приоритетных направлений воспитательной работы вузы выделяют волонтерскую деятельность. Основная причина столь пристального внимания к подобной деятельности заключается в понимании того, что волонтерство играет значительную роль в развитии гражданского общества, оказывает влияние на становление молодых граждан в качестве будущих лидеров и во многом определяет будущее общества. Появляются новые формы волонтерства, например виртуальное, или онлайн-волонтерство (е-волонтерство), которое дает возможность проявить социальную активность не

располагающим свободным временем работающим студентам, ребятам с ограниченными физическими возможностями, а также тем, чей профессиональный опыт или стиль жизни связан с интернет-средой. В его рамках возможны разработка интернет-приложений, создание и моделирование сайтов, онлайн-общение с различными группами людей, в том числе психологическая помощь, группы поддержки и т. д. Онлайн-волонтерство становится отражением информационного века, поэтому предполагает расширение области деятельности, так как переносит обычное волонтерство на новый уровень – веб-технологий [12, с. 138].

В ситуации отсутствия единой стратегии патриотического воспитания вузы самостоятельно разрабатывают программу и план мероприятий. Рассмотрим ряд примеров из практики высших школ Тверского региона. В Тверском государственном техническом университете (ТвГТУ) 25 августа 2021 года был организован Студенческий патриотический клуб «Я горжусь» имени Павла Федоровича Анисимова. Его целью является формирование у студентов и сотрудников университета гражданско-патриотического сознания, любви к Родине, чувства ответственности за будущее страны [16].

26 сентября 2022 года в вузе открылся военный учебный центр, который стал аналогом существовавших до этого военных кафедр. В открытии приняли участие курсанты, юнармейцы Сводного отряда имени Степана Горобца, оркестр и знаменная группа Военной академии воздушно-космической обороны имени маршала Советского Союза Г.К. Жукова [9].

В 2023 году в Тверской области проходил конкурсный отбор по предоставлению грантов на реализацию проектов студенческих инициатив. Одним из победителей стал ТвГТУ с проектом «Военно-патриотическое музейное пространство». Создание подобного рода пространства и организация экскурсий в нем позволят сформировать у молодежи чувство любви и уважения к Родине, ответственного отношения к своей стране, верности своему Отечеству, готовности защищать его интересы и вносить посильный вклад в его процветание, а также повысить заинтересованность студентов в освоении программ военной подготовки [11].

27 января 2023 года в малом конференц-зале Тверского государственного медицинского университета состоялся межведомственный круглый стол «Организация патриотического воспитания студентов в целях формирования активной гражданской позиции, направленной на неприятие идеологии терроризма», в работе которого приняли участие представители Тверского государственного университета и ТвГТУ, учреждений образования и культуры Тверской области. В рамках этого стола были представлены проекты «История забытых деревень» Тверского государственного университета и «Академия памяти» Тверской государственной сельскохозяйственной академии. В рамках первого

студенты Тверского государственного университета самостоятельно снимали документальные фильмы о подвигах жителей различных сел Калининского района Тверской области. «Академия памяти» – это военно-патриотический отряд Тверской сельскохозяйственной академии, задачами которого являются уход за братскими захоронениями, поиск и восстановление могил героев Великой Отечественной войны [8].

30 января 2023 года ТвГТУ и Тверской государственный университет заключили соглашение о сотрудничестве с центром военно-патриотического воспитания молодежи «Авангард». Договор предполагает обмен опытом между организациями, а также кадровое и методическое взаимодействие в сфере военно-патриотического образования [15].

7 июня 2023 года в Тверском государственном университете прошел круглый стол, посвященный военно-патриотическому воспитанию молодежи. Мероприятие было организовано Тверским региональным отделением Российского военно-исторического общества и вышеназванным университетом [9].

Волонтеры Тверской государственной сельскохозяйственной академии готовят окопные свечи для бойцов спецоперации. Эти свечи подходят для растопки костра под дождем или снегом, позволяют разогреть пищу в небольшой таре или просто согреться [10]. 22 июня 2023 года в День памяти и скорби сотрудники и студенты академии почтили память погибших на Великой Отечественной войне [14].

На основании приведенных примеров можно прийти к выводу, что высшие учебные заведения стремятся развить у студенческой молодежи патриотические чувства. С этой целью используются различные методы, среди которых особо отметим проведение встреч с ветеранами и экскурсии по местам боевой славы, участие в военно-патриотических конференциях и круглых столах, создание музеев, волонтерскую деятельность, формирование поисковых отрядов, уход за братскими захоронениями, поиск и восстановление могил героев Великой Отечественной войны, бережное отношение к памяти погибших на Великой Отечественной войне, воссоздание военных кафедр, подготовку патриотических акций, организацию студенческих патриотических клубов, сбор помощи для бойцов спецоперации. Вузы стараются охватить этими мероприятиями как можно больше студентов, чтобы привить им любовь к Родине, показать важность сохранения национальных ценностей и традиций.

Однако в отечественной системе патриотического воспитания молодежи есть и ряд сложностей:

1. Отсутствует профильный законодательный акт, регламентирующий процесс патриотического воспитания. Нормативное регулирование осуществляется многими документами: Конституцией Российской Федерации [1]; Федеральными законами «Об образовании в Российской Федерации» [6], «О молодежной политике в Российской Федерации» [4],

«О воинской обязанности и военной службе» [2], «Об увековечении Победы советского народа в Великой Отечественной Войне 1941–1945 годов» [7], «О днях воинской славы и памятных датах России» [3], «О противодействии экстремистской деятельности» [5]; прочими, в том числе актами регионального и муниципального уровней. Разнообразие нормативно-правовой документации, безусловно, свидетельствует о том, что государство заинтересовано в реализации политики патриотического воспитания. Вместе с тем данное воспитание не является основным предметом регулирования законодательных актов (за исключением Федерального закона «О молодежной политике в Российской Федерации») и зачастую носит субсидиарный или вовсе фрагментарный характер. Все это не позволяет нашему государству сформировать единый вектор развития воспитания молодого поколения в русле уважения к Отечеству и дать толчок для возникновения естественного желания улучшить качество жизни в родной стране. Таким образом, крайне необходимо принять на законодательном уровне базовый нормативно-правовой акт, который бы сформировал крепкий и ясный «фундамент» для патриотического воспитания. Принятия разнообразных программ и стратегий недостаточно для реализации поставленной цели, поскольку как по юридической силе, так и по практической значимости многие документы уступают федеральным законам и являются лишь инструментами для реализации этих законов.

2. Нет единого государственного органа, ответственного за разработку и проведение политики в области развития патриотизма: патриотическим воспитанием занимаются разнообразные государственные и общественные институты. При отсутствии контроля и координации со стороны органов власти появляется тенденция к рассогласованию деятельности различных субъектов патриотической работы, дублированию отдельных мероприятий, применению формального подхода (то есть мероприятия проводятся для галочки).

3. В системе патриотического воспитания отмечается дефицит профессиональных кадров, что объясняется значительным объемом работы при небольшом размере зарплат, «выгоранием» энтузиастов, вынужденных время от времени сталкиваться с произволом чиновников на муниципальном и региональном уровнях.

4. Сфера патриотического воспитания нуждается в формировании единой, системной и современной методической базы. Существующие методические разработки устарели, преимущественно опираются на советский опыт и не учитывают особенности нового поколения людей, условия быстро меняющейся информационной среды.

5. Региональные и муниципальные патриотические организации испытывают дефицит материально-технических и финансовых ресурсов.

Мероприятия, проводимые ими, финансируются по остаточному принципу, что ограничивает выбор форм патриотической работы.

Подводя итоги, отметим, что патриотическое воспитание направлено на формирование и развитие личности, обладающей качествами гражданина – патриота Родины и способной успешно выполнять гражданские обязанности в мирное и военное время. Гражданско-патриотическому воспитанию необходимо уделять особое внимание в студенческие годы, так как в это время молодые люди проявляют большую активность, желание показать себя, реализовать свой потенциал. Патриотическое воспитание становится одной из приоритетных задач современных вузов, однако в процессе реализации эти учреждения сталкиваются с целым рядом трудностей, к которым можно отнести отсутствие единой нормативной базы и четких методических рекомендаций, единого координирующего и контролирующего государственного органа в рассмотренной сфере, недостаток профессионализма исполнителей и нехватку финансовых и материально-технических средств.

Библиографический список

1. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. М.: Юридическая литература, 1993. 32 с.

2. О воинской обязанности и военной службе: федер. закон от 28.03.1998 № 53-ФЗ. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант». Источник: <https://base.garant.ru/178405/> (дата обращения: 08.09.2023).

3. О днях воинской славы и памятных датах России: федер. закон от 13.03.1995 № 32-ФЗ. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант». Источник: <https://base.garant.ru/1518352/> (дата обращения: 08.09.2023).

4. О молодежной политике в Российской Федерации: федер. закон от 30.12.2020 № 489-ФЗ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202012300003> (дата обращения: 08.09.2023).

5. О противодействии экстремистской деятельности: федер. закон от 25.07.2002 № 114-ФЗ. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант». Источник: <https://base.garant.ru/12127578/> (дата обращения: 09.09.2023).

6. Об образовании: федер. закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/36698> (дата обращения: 09.09.2023).

7. Об увековечении Победы советского народа в Великой Отечественной Войне 1941–1945 годов: федер. закон от 19.05.1995 № 80-ФЗ. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант». Источник: <https://base.garant.ru/1518946/> (дата обращения: 09.09.2023).

8. В Тверском ГМУ прошел межведомственный круглый стол «Организация патриотического воспитания студентов» [Электронный

ресурс]. – Режим доступа: <https://tvgm.ru/content/1/1117300/> (дата обращения: 09.09.2023).

9. В Тверском политехе начал работать военный учебный центр [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://tverigrad.ru/publication/v-tverskom-politehe-nachal-rabotat-voennyj-uchebnyj-centr/> (дата обращения: 09.09.2023).

10. Волонтеры ТГСХА продолжают готовить окопные свечи для бойцов спецоперации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://vk.com/vesti_tvgsa?w=wall-33986788_12722 (дата обращения: 09.09.2023).

11. Инициатива курсантов военного учебного центра ТвГТУ получила поддержку Правительства Тверской области [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://tstu.tver.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=5319:2023-05-11-12-28-53&catid=28:2013-10-14-00-58-26&Itemid=23544 (дата обращения: 10.09.2023).

12. Мовсисян М.М. Волонтерская деятельность и ее продвижение в сети Интернет // Научные труды Кубанского государственного технологического университета. 2016. № 7. С. 136–145.

13. Советская историческая энциклопедия. М.: Советская энциклопедия, 1967. Т. 10. 534 с.

14. Сотрудники и студенты ТГСХА почтили память погибших на Великой Отечественной войне. 22 июня, День памяти и скорби [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://vk.com/vesti_tvgsa?w=wall-33986788_12731 (дата обращения: 10.09.2023).

15. Студенты в «Авангарде»: в Твери вузы подписали соглашения о сотрудничестве с центром военно-патриотического воспитания [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://tverigrad.ru/publication/studenty-v-avangarde-dva-vuza-v-tveri-podpisali-soglashenija-o-sotrudnichestve-s-centrom-voenno-patrioticheskogo-vospitanija/> (дата обращения: 10.09.2023).

16. Студенческий патриотический клуб ТвГТУ «Я горжусь» имени Павла Федоровича Анисимова [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://я-горжусь.рф/clubs/federalnoe-gosudarstvennoe-byudzhethoe-obrazovatelnoe-uchrezhdenie-vysshego-obrazovaniya-tverskoj-gosudarstvennyj-tehnicheskij-universitet/> (дата обращения: 10.09.2023).

17. Ушаков Д.Н. Толковый словарь русского языка [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ushakovdictionary.ru> (дата обращения: 10.09.2023).

УДК 159.9.072:005.95
ББК 88.5:65.290

Е.С. Косарская – кандидат философских наук,
доцент кафедры социологии
и социальных технологий ТвГТУ

ПРИМЕНЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ТРЕНИНГОВ В ОБУЧЕНИИ ПЕРСОНАЛА

© Косарская Е.С., 2023

Аннотация. Рассматривается понятие социально-психологических тренингов и их виды. Выявляется значение их применения в обучении персонала организации. Определяются и характеризуются этапы организации и проведения социально-психологических тренингов для работников предприятий.

Ключевые слова: обучение персонала, социально-психологический тренинг.

В настоящее время в условиях жесткой конкуренции на рынке труда для того, чтобы стать успешным в профессии, одних только теоретических знаний и технических навыков уже недостаточно. Необходима социально-психологическая компетентность, заключающаяся в умении выстраивать взаимоотношения с другими людьми. Применительно к трудовой деятельности это в первую очередь коллеги по работе, партнеры по бизнесу и клиенты. От того, насколько грамотно выстроены отношения с ними, во многом зависят результативность труда, удовлетворенность работой, а также психоэмоциональное самочувствие работника. В связи с этим сегодня при обучении персонала все больше внимания уделяется социально-психологическим тренингам, позволяющим усовершенствовать навыки взаимодействия с окружающими людьми. Под такими тренингами понимают особую форму групповой психологической работы, направленную на формирование социальных установок и коммуникативных навыков, приобретение опыта межличностного и группового взаимодействия в определенном моделируемом пространстве с целью гармонизации личностного и общественного бытия человека [4, с. 77]. При этом применительно к обучению персонала добавляются еще задачи по развитию профессиональных компетенций сотрудников; формированию необходимых поведенческих стратегий во взаимодействии с клиентами, коллегами, бизнес-партнерами и общественным окружением; трансформации деструктивных мотивационных установок к себе, окружающим и

ситуациям взаимодействия в конструктивные; развитию навыков принятия решений в нестандартных и проблемных рабочих ситуациях.

В качестве метода практического обучения персонала социально-психологические тренинги стали применяться с середины XX века, когда они стали рассматриваться как средство преодоления недостатков теоретического обучения; метод ускоренного приобретения тех или иных трудовых навыков; способ перевода ограничивающих поведенческих стереотипов в эффективное социальное взаимодействие. С тех пор в науке сложилось три подхода к их использованию:

поведенческий, где объектом, как следует из названия, является поведение человека;

психодинамический, ориентированный на постижение конфликта между сознательным и бессознательным;

гуманистический, основанный на признании уникальности и самооценности личности [5, с. 303].

В настоящее время выделяют следующие виды социально-психологических тренингов, применяемых в обучении персонала:

коммуникативные (направлены на формирование у работников навыков эффективной коммуникации);

тренинги личностного роста (нацелены на развитие у сотрудников психических волевых, эмоциональных, познавательных и других качеств и свойств (тренинги развития межличностной чувствительности, тренинги общего личностного развития, тренинги развития самосознания и пр.));

бизнес-тренинги, ориентированные на решение определенных бизнес-задач [7, с. 38–58].

Результативность любого социально-психологического тренинга, независимо от вида, напрямую зависит от соблюдения технологии его организации. Как правило, эта технология включает в этапы разработки тренинга, подготовки, комплектования группы, проведения, оценки эффективности тренинга, посттренингового сопровождения. Рассмотрим каждый из них.

Разработка тренинга

В этап разработки тренинга входят:

1. Предварительная диагностика потребностей в тренинге (здесь используются опрос руководства и сотрудников, анализ документации и типичных рабочих ситуаций) и целевой аудитории (потенциальных участников тренинга) для выявления навыков неконструктивного поведения, коммуникативных проблем, профессиональных поведенческих особенностей, исходного уровня коммуникативной компетентности и тому подобное, чтобы определить содержание тренинговой программы.

2. Формулирование концепции:

постановка цели и задач, то есть установление конкретных измеримых показателей, которых должны достичь работники в результате обучения;

определение ожидаемых результатов; критериев, по которым они будут оцениваться; методов оценки изменения реального поведения сотрудников на рабочем месте.

3. Выбор формата тренинга, а именно его продолжительности, места проведения, количества участников, формы работы с группой, причем эта работа может быть:

индивидуальной (ее основная задача – помочь работникам научиться понимать себя, почувствовать собственную индивидуальность);

парной, где на первый план ставится обучение ведению диалога и аргументированному высказыванию своих мыслей и соображений с учетом социально-психологических особенностей партнера и его доводов;

в малой группе (3–4 человека), приоритетом которой является предоставление сотрудникам возможности пообщаться и поделиться опытом, а также научиться открыто и тактично отстаивать собственное мнение;

в малой большой группе (6–10 человек), ориентированной на расширение у персонала социального опыта общения и самовыражения в группе [3, с. 85].

4. Составление программы тренинга.

Как правило, программа представляет собой модель, состоящую из тематических модулей, каждый из которых характеризуется замкнутостью и завершенностью в смысловом отношении, имеет свою цель и задачи.

После того как все модули получили свое смысловое наполнение, происходит методическое насыщение тренинговой программы, то есть продумываются формы активности, которые будут использованы в процессе обучения. Главное требование к ним: они должны четко соответствовать цели и задачам тренинга, специфике целевой аудитории. Этими формами могут быть:

психодиагностические методики, позволяющие выявить осознаваемые и неосознаваемые переживания и трудности в поведении и общении (например, проективное рисование);

психофизиологические упражнения, направленные на формирование поведенческих установок и корректировку эмоционального состояния сотрудников (например, психодрама);

дебрифинг, представляющий собой специально организованное обсуждение происходящего в форме обратного инструктажа после выполнения того или иного задания. Он позволяет осмыслить проделанную работу, соотнести результат с исходными данными, скорректировать и закрепить усвоенное;

музыкальная и танцевальная терапия, используемая для снятия напряжения персонала, их раскрепощения и творческой самореализации;

медитативные техники, применяемые с целью релаксации, нервно-мышечного расслабления, психокоррекции и др. [6, с. 54].

Независимо от того, какой набор форм активности войдет в программу тренинга, каждая из них должна максимально способствовать переходу персонала с уже имеющегося уровня знаний и умений на более высокий уровень компетентности.

5. Написание сценария проведения тренинга.

6. Оценка программы тренинга, к которой желательно привлекать менеджеров по персоналу, непосредственных руководителей, сторонних экспертов, разбирающихся в теме тренинговой программы и специфике профессиональной деятельности будущих участников.

7. Написание инструкций для тренера по ведению тренинга.

8. Создание шаблонных экземпляров необходимых раздаточных материалов – рабочих тетрадей, конспектов, планов работы, шаблонов документов, плакатов и т. п.

9. Составление списка необходимого оборудования.

Подготовка тренинга

Этот этап включает в себя:

- 1) тиражирование раздаточных материалов в нужном количестве;
- 2) оборудование места проведения необходимыми материально-техническими средствами (компьютерами, флипчартами, мебелью, видеопроекторами, видеокамерами, канцелярскими товарами, специфическим реквизитом и т. п.);
- 3) составление графика занятий.

Комплектование группы

Комплектования группы осуществляется в соответствии с принципами:

- 1) добровольности участия;
- 2) информационной прозрачности (каждый участник имеет право получить всю исчерпывающую информацию о тренинге: его цели, задачах, методах обучения и т. д.);
- 3) однородности участников (одинаковые или близкие по содержанию профессии, одна и та же возрастная категория и пр.);
- 4) пригодности к работе в группе [1, с. 75].

Проведение тренинга

Этап проведения тренинга, как правило, включает в себя:

- 1) введение, во время которого происходят официальное открытие, озвучивание цели и задач тренинга;

2) знакомство, предполагающее установление первичного контакта между участниками группы, устной формулировкой ими своих ожиданий, сбор проблем каждого из сотрудников (производственных, личных, смешанных) и вовлечение их в работу;

3) принятие правил группой, которые могут быть предложены тренером или созданы самой группой. Наиболее распространенными из таких правил являются:

взаимоуважение,
конфиденциальность,
пунктуальность,
объективность,
активность,
искренность,
взаимопомощь,
безопасность,
доверительность,
открытость,
право говорить «нет»,
право на личное мнение и др.;

4) актуализация темы тренинга, направленная на формирование у работников понимания ее значимости, пробуждение у них интереса и мотивации к обучению через осознание своей некомпетентности в данном вопросе;

5) изложение теоретического материала;

6) выработка практических навыков;

7) получение обратной связи (контроль уровня достигнутых результатов);

8) завершение работы (подведение итогов).

В ходе проведения тренинга можно столкнуться с рядом проблем:

нарушением конфиденциальности. Чтобы ее избежать, необходимо уделить огромное внимание вопросам доверия, четко обозначить пределы конфиденциальности (личная информация не должна оказаться за пределами группы) и последствия ее нарушения;

образованием группировок. Для разрешения этой проблемы можно попробовать делать упражнения с постоянной ротацией участников (в парах, группах), предложить задание, решение которого потребует взаимодействия всех обучающихся, делать ставку на общую командную работу;

наличием участников, постоянно привлекающих к себе внимание. Для нейтрализации данной ситуации нужно установить для каждого лимит времени, избегать какого-либо позитивного подкрепления подобного поведения;

присутствием тихих, застенчивых участников. Их необходимо привлекать к участию в упражнениях, где требуется нести ответственность наравне с другими; в ролевых играх следует давать им главную роль; можно также сажать незаметных людей рядом с активными участниками, проводить опрос группы по кругу;

возникновением споров. Для разрешения данной ситуации можно попробовать перевести их в дискуссии и научить участников конструктивному разрешению конфликтных ситуаций и т. д. [6, с. 83];

Оценка эффективности тренинга

Она включает в себя:

1) оценку в процессе проведения тренинга, которая позволяет внести необходимые коррективы в программу;

2) итоговую оценку, дающую возможность определить результаты обучения;

3) посттрениговую оценку, позволяющую зафиксировать качественные изменения в работе сотрудников после тренинга, сравнить результаты до и после.

При указанной оценке используются две группы показателей – объективные и субъективные. К первым из них относятся те, которые могут быть точно измерены (изменение производительности труда, повышение уровня продаж, снижение уровня брака и т. п.), ко вторым – которые с трудом поддаются оценке (эмоциональные изменения, критерий «нравится – не нравится» и т. д.) [1, с. 86].

Оценка эффективности тренинга должна быть комплексной, то есть включать в себя сбор мнений участников (о полезности полученных знаний, повышении уровня компетентности в тех или иных вопросах и т. п.), тренера (о степени включенности участников в работу, полноте выполнения программы и т. д.), компании (об увеличении прибыли, уменьшении количества жалоб со стороны клиентов, улучшении результатов труда и т. д.); должна учитывать то, что тренинговый эффект может быть отсрочен во времени.

Посттрениговое сопровождение

Посттрениговое сопровождение – комплекс мероприятий, направленных на практическое внедрение тех знаний, умений, навыков, которые были получены в ходе тренинга.

Оно может быть:

1) разовым;

2) систематическим.

Для того чтобы указанное сопровождение имело нужный эффект, необходимо соблюдать правила:

участники тренинга должны иметь возможность отрабатывать полученные навыки в процессе работы;

компания обязана поддерживать отучившихся сотрудников в их стремлении использовать новые способы деятельности;

тренинг должен вписываться в общую стратегию развития организации, отвечать ее цели и задачам [2, с. 20].

Таким образом, социально-психологические тренинги представляют собой совокупность методов психолого-педагогического воздействия, нацеленных на гармонизацию развития личности или коллектива посредством их самопознания и самосовершенствования. Применение таких методов в практике обучения персонала дает возможность работникам проанализировать собственные личностные и профессиональные возможности; спланировать программу развития своего потенциала; овладеть за короткий срок большим объемом необходимой информации; усовершенствовать свои трудовые навыки; получить опыт в решении профессиональных задач в максимально приближенных к реальности условиях; поэкспериментировать с новыми способами поведения без ущерба для производительности труда и выбрать наиболее эффективные из них для дальнейшего использования в трудовой деятельности. Для того чтобы указанные методы оказали максимальный эффект, они должны иметь практико-ориентированный характер и быть направлены на решение конкретных профессиональных задач, соответствовать потребностям работников в обучении, иметь актуальное содержание. Решение этих задач возможно только при тщательной и системной их организации, с соблюдением всех этапов и увязкой с общей кадровой стратегией.

Библиографический список

1. Бобченко Т.Г. Основы тренинговой работы: курс лекций. Владимир: ВлГУ, 2018. 128 с.
2. Газизова Р.Р., Кильмухаметова Р.Ш. Особенности социально-психологического тренинга // Сборник статей пятьдесят седьмой международной научной конференции «Человекознание», 16 ноября 2020 г. Кемерово: Плутон, 2020. С. 19–21. URL: <https://idpluton.ru/wp-content/uploads/gk57.pdf> (дата обращения: 21.06.2023).
3. Илина А.Г. Социально-психологический тренинг как метод активного обучения // Ученые записки ИСГЗ. 2020. № 1 (18). С. 82–88.
4. Косарская Е.С. Возможности применения социально-психологических тренингов в обучении персонала торговых организаций // Образование в пространстве культуры: сборник научных трудов / под ред. Э.Ю. Майковой. Тверь: ТвГТУ, 2019. С. 76–83.
5. Полевая М.В. Социально-психологический тренинг как условие повышения профессиональной компетентности работников организации // Актуальные проблемы социальной и экономической психологии:

методология, теория, практика: сборник научных статей. Выпуск седьмой. М.: СВИБТ, 2019. Т. 1. С. 297–314.

6. Славутская Е.В. Социально-психологический тренинг (теоретические основы): учеб. пособие. Чебоксары: ЧГПУ им. И.Я. Яковлева, 2016. 137 с.

7. Черепанов А.В., Рехтина Г.А. Тренинг-технология как фактор успешности внутриорганизационного обучения и развития человеческих ресурсов: методологический аспект // Профессиональное образование в современном мире. 2020. Т. 10. № 2. С. 3855–3869.

УДК 377.354:005.95

ББК 74.48:65.290

Е.С. Косарская – кандидат философских наук,
доцент кафедры социологии
и социальных технологий ТвГТУ

ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБУЧЕНИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА МЕНЕДЖЕРОВ ВЫСШЕГО ЗВЕНА

© Косарская Е.С., 2023

Аннотация. Рассматриваются понятие кадрового резерва менеджеров высшего звена, цель его создания и задачи. Выявляется значение обучения руководителей, входящих в указанный кадровый резерв. Изучаются особенности, принципы организации обучения этого резерва, требования к данной организации, виды программ подготовки менеджеров вышеназванного звена.

Ключевые слова: кадровый резерв, менеджер, высшее звено, обучение, программа.

В настоящее время в связи с происходящими трансформациями в политической и социально-экономической сферах деятельности во всем мире уже ни у кого не вызывает вопросов тот факт, что базовый фактор деятельности любого предприятия – это человеческий ресурс. В результате сегодня одним из приоритетных направлений деятельности в любой организации выступает кадровый менеджмент. Однако если еще совсем недавно на первое место в нем ставились задачи по работе с рядовыми сотрудниками – исполнителями, то сейчас насущными являются вопросы работы с руководящим составом. Это обусловлено тем, что происходящие изменения сформировали абсолютно новые, более сложные условия для

работы предприятий, породившие жесткие требования к профессиональным и личностным качествам руководителей, а также привели к повышению мобильности данной категории работников: они стали чаще менять место работы, ища для себя наиболее выгодное место.

В описанных обстоятельствах перед кадровыми службами организаций неоднократно стали возникать задачи поиска и отбора управленческих кадров высшего звена. Данный процесс является довольно трудоемким и требует значительного количества времени, которым, как правило, вышеназванная служба не обладает, поэтому для решения подобных проблем HR-специалисты сосредоточились на создании кадровых резервов, способных в кратчайшие сроки предоставить необходимых менеджеров с должным уровнем подготовки с учетом специфики деятельности своего предприятия. Зарубежные компании в этой сфере кадрового менеджмента имеют многолетний положительный опыт. В указанных компаниях карьерное продвижение работников по служебной лестнице – неотъемлемый элемент общей кадровой стратегии и HR-политики. В российских же предприятиях в этом отношении дела пока обстоят гораздо хуже: работа с «резервистами» из числа управленцев высшего звена проводится чаще всего формально, с целью «латания дыр» в авральном порядке, возникающих вследствие внезапного появления руководящих вакансий.

Истинный смысл кадрового резерва менеджеров высшего звена – всегда иметь в штате высококвалифицированных, всесторонне подготовленных руководителей, способных в случае необходимости занять освободившуюся должность и сразу приступить к работе. Решение данной задачи по силам только тем кадровым службам, которым удалось создать эффективную систему обучения вышеназванного резерва, органично вписать ее в концепцию проводимой кадровой политики.

На сегодняшний день под кадровым резервом менеджеров высшего звена понимают совокупность линейных и функциональных руководителей, прошедших специальный отбор и обладающих высокой мотивацией к профессиональному и личностному развитию, а также карьерному росту [6, с. 21]. Целью создания такого резерва является сохранение непрерывности общего организационного управления посредством подготовки руководителей, которые могут эффективно выполнять функции менеджеров высшего звена. Достижению этой цели поможет решение задач:

- целенаправленного и системного обучения резервистов;
- гарантии их должностного и профессионального продвижения;
- организации планомерной замены вакантных должностей руководителей высшего уровня;
- профилактики и предотвращения возможных кризисных ситуаций на предприятии вследствие ухода ключевых топ-менеджеров;

мотивации руководителей к профессиональному и личностному развитию и повышению эффективности своей трудовой деятельности [2].

Для того чтобы успешно работать с кадровым резервом менеджеров высшего звена, необходимо понимать цели и задачи создания этого резерва, учитывать, что видимый дивиденд не возникнет в кратчайшие сроки, так как формирование вышеназванного резерва – долгосрочный процесс, подразумевающий постоянные инвестиции в персонал и приносящий плоды лишь при тщательной и планомерной деятельности. Таким образом, формирование кадрового резерва менеджеров высшего звена организации должно быть целенаправленным, системным, плановым, непрерывным и обеспечивать необходимыми кадрами в зависимости от текущих и будущих потребностей. Все это даст компании устойчивое конкурентное преимущество в сфере человеческого капитала и создаст оптимальную управленческую команду, способную достичь стратегических задач предприятия.

Важнейшее место в обозначенном процессе занимает обучение «резервистов», целью которого является развитие их компетенций до такого уровня, чтобы за определенный промежуток времени менеджер был подготовлен к занятию высшей управленческой должности, быстрой адаптации и эффективной работе.

Каждый автор выделяет свои компетенции руководителей высшего звена, необходимые, по его мнению, для их эффективной работы. Но независимо от того, какие именно компетенции включаются в образовательный процесс «резервистов» – менеджеров высшего звена, эти компетенции реализуются на основе разрабатываемой программы подготовки, которая обычно включает в себя программу:

- общей подготовки, цель которой – формирование у руководителей, входящих в кадровый резерв менеджеров указанного звена, теоретической базы знаний в сфере организационного управления и персонального менеджмента;

- специализированной подготовки, в рамках которой происходит освоение «резервистами» требуемых навыков и умений в соответствии со спецификой деятельности компании;

- индивидуальной подготовки, направленную на повышение персонального уровня знаний, умений и навыков менеджеров;

- управленческой подготовки, подразумевающую формирование и развитие непосредственно управленческих компетенций руководителей с целью тренировки умения принимать самостоятельные, взвешенные, эффективные управленческие решения;

- социально-психологической подготовки, направленную на формирование у «резервистов» профессиональных установок и определенной управленческой позиции, а также развитие значимых для управленческой деятельности персональных качеств [5].

Для того чтобы процесс обучения «резервистов» – менеджеров высшего звена был эффективным, необходимо придерживаться определенных принципов его организации. Кратко скажем о каждом из них.

Принцип актуальности предполагает учет реальной потребности в обучении руководителей, находящихся в рассматриваемом резерве.

Принцип непрерывности отображается в разработке на несколько лет вперед системы постоянного развития менеджера высшего звена.

Принцип специфичности указывает на необходимость при построении учебных программ учитывать специфические функции данной категории работников (генерирования идей, управления бизнесом, разработки и реализации организационной стратегии и пр.).

Принцип единства предполагает совмещение в процессе обучения организационных и личных целей «резервистов» [1].

Кроме того, организаторы обучения менеджеров, входящих в кадровый резерв руководителей высшего звена, должны учитывать, что эти сотрудники являются особой категорией «учеников» из-за ряда моментов. Во-первых, их обучение является, по сравнению с обучением других категорий работников, наиболее затратным для организации. Во-вторых, обучение «резервистов» – менеджеров высшего звена напрямую сказывается не только на качестве их профессиональных характеристик и развития, но и всех работников организации. Это обусловлено тем, что управленцы кадрового резерва являются трансляторами организационной культуры для коллег, служат эталоном поведения, поэтому отношение руководителей к обучению, а также любые их успехи и неудачи в этой сфере влияют на работу подчиненных. Это проявляется в таких моментах, как стремление к обучению и развитию персонала, качественное исполнение должностных обязанностей, стремление к карьерному росту, лояльность компании и т. д. В-третьих, обучение руководителей, входящих в кадровый резерв менеджеров высшего звена, требует применения особых образовательных программ и соответствующих учебных методов в силу специфики деятельности этих людей. Эта специфика проявляется в таких аспектах их функционала, как работа в условиях многозадачности, максимального объема полномочий, минимальной регламентированности собственного труда [3]. В-четвертых, мотивация к обучению и личностно-профессиональному развитию менеджеров кадрового резерва управленцев высшего звена значительно отличается от других категорий работников. Как правило, для персонала среднего и низшего уровня мотивами могут быть указания начальства, которые необходимо выполнить, перспективы получения нового разряда и более высокой оплаты труда. В то время как руководители ориентируются на совсем другие мотивы – возможность получить новые знания и навыки, которые необходимы для работы;

поддержание имиджа и должностного положения; обмен опытом с равными по рангу менеджерами из других организаций [7].

Все перечисленное приводит к тому, что предъявляются особые требования и к программам, и к людям, обучающим резерв менеджеров высшего звена (тренеру, коучу, консультанту и пр.). Основными из подобных требований выступают следующие одиннадцать пунктов:

1) используемый в программе материал для обучения должен быть эксклюзивным или максимально адаптированным к проблемам компании, где работает руководитель, содержать информацию, которая расширит представления менеджеров об изучаемом вопросе, покажет трудность с другой стороны;

2) информация должна быть логичной и достоверной, потому что современные руководители достаточно сильны в логике и любую неподтвержденную информацию они обязательно подвергнут сомнению;

3) обучение обязательно должно носить практико-ориентированный характер, так как менеджерам высшего звена, входящим в кадровый резерв, недостаточно лишь получать информацию и отрабатывать ее в упражнениях, они должны иметь четкое представление, как ее можно применять в работе [8];

4) содержание учебных программ должно быть актуальным, так как руководители всегда должны быть в курсе современных тенденций в сфере управления, их мало интересуют известные факты;

5) процесс обучения «резервистов» нужно грамотно выстроить с точки зрения временного фактора, так как управленцы в силу своей занятости ценят свое время, поэтому слишком растянутые по времени учебные курсы, приводящие при этом к незначительным результатам, вряд ли их устроят;

6) все учебные задания для руководителей, входящих в кадровый резерв менеджеров высшего звена, должны иметь реактивный характер, то есть вызывать у них стремление и желание разобраться в причинно-следственных связях, из-за которых возникают сложные рабочие ситуации, проанализировать, насколько стратегия поведения в процессе выполнения управленческих функций зависит от тех или иных факторов;

7) учебный процесс должен быть безупречно организован с точки зрения материально-технического и методического обеспечения, то есть с использованием современных образовательных и информационных технологий, иначе у менеджеров, скорее всего, возникнут вопросы по поводу профессионализма организаторов обучения и недоверие к ним [5];

8) в ходе обучения «резервистов» предпочтение следует отдавать не традиционным и пассивным учебным методам, а эксклюзивным, уникальным методикам, соответствующим цели и содержанию обучения;

9) учебные программы обязательно должны включать в свой состав свободные дискуссии, во время которых у руководителей будет возможность пообщаться друг с другом, обменяться опытом, обсудить профессиональные проблемы и трудности, поскольку в силу некоторой своей изоляции они зачастую не имеют возможности поговорить с равными по рангу специалистами;

10) содержание обучающих программ для менеджеров, входящих в кадровый резерв управленцев высшего уровня, должно полностью соответствовать запросам, целям и задачам компании, а также напрямую быть связанным с непосредственной деятельностью этих людей;

11) учебные программы для «резервистов» обязательно должны иметь трехстороннюю систему оценки, то есть подвергаться критике обучающегося руководителя, собственников бизнеса, организаторов обучения. В первом случае оценку проводят сами участники обучения, в частности отвечают на вопросы: какие конкретно знания они приобрели и в чем они им помогут в их дальнейшем развитии. Во втором оценивание осуществляется владельцами компаний, для которых прежде всего важна отдача от вложений в развитие менеджеров высшего звена, то есть конечный результат обучения. В третьем оценку проводят организаторы обучения, в ходе нее главный акцент делается на оценивании самого образовательного процесса, сравнении запланированных и достигнутых целей обучения и его эффективности [4].

При всем при этом перед организаторами обучения кадрового резерва менеджеров высшего звена должны стоять задачи не просто дать руководителям знания и развить определенные профессиональные навыки, но и сформировать установку на постоянное саморазвитие; помочь им переосмыслить свою повседневную деятельность и взглянуть на нее под другим углом; научить видеть различные варианты решения той или иной проблемы; находить новые возможности для работы и принимать эффективные управленческие решения; сформировать стратегическое видение ситуации и развить способность работать в широкой перспективе.

Стоит отметить, что на сегодняшний день руководителям высшего звена предоставляются практически неограниченные возможности для обучения как в России, так и за рубежом, поскольку рынок образовательных услуг, оказываемых данной категории персонала, активно развивается. Организаторам обучения кадрового резерва менеджеров указанного звена на предприятиях остается только грамотно подобрать необходимые учебные курсы, исходя из организационных целей и возможностей и в соответствии с потребностями в обучении руководителей, дополняя их собственными образовательными программами, подходящими для освоения только в рамках организации на рабочем месте, и согласуя при этом их теоретическую и прикладную составляющие. Все изложенное позволит всегда иметь в наличии подготовленных

высококвалифицированных менеджеров высшего звена в кадровом резерве компании, значительно снизить затраты на поиск, подбор и адаптацию нового персонала такого уровня и даст возможность сформировать порядок инвестирования развития персонала рассмотренной категории.

Библиографический список

1. Городнова Н.В., Самарская Н.А., Скипин Д.Л. Повышение эффективности обучения управленческого персонала крупных российских компаний // *Лидерство и менеджмент*. Т. 6. № 3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/povyshenie-effektivnosti-obucheniya-upravlencheskogo-personala-kрупnyh-rossiyskih-kompaniy/viewer> (дата обращения: 04.09.2023).
2. Ермилов С.И., Биглова А.А. Кадровый резерв организации // *Молодой ученый*. 2020. № 3 (293). URL: <https://moluch.ru/archive/293/66479/?ysclid=lc3g43f740173127305> (дата обращения: 05.09.2023).
3. Изотова Л.А. Как сформировать эффективный управленческий резерв [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://school.kontur.ru/publications/2543?ysclid=lj633wdpku237152687> (дата обращения: 05.09.2023).
4. Колычев В.Д., Белкин И.О., Удовидченко Р.С. Специфика и результативность программ развития управленческих компетенций кадрового резерва // *Высшее образование в России*. 2019. Т. 28. № 11. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/spetsifika-i-rezultativnost-programm-razvitiya-upravlencheskih-kompetentsiy-kadrovogo-rezerva/viewer> (дата обращения: 05.09.2023).
5. Методические рекомендации по работе с резервом управленческих кадров. Москва, 2018 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.shegadm.ru/upload/files/a1_erozhina/Baturina/rekomendacii.pdf?ysclid=l8wza3zxa216107 (дата обращения: 05.09.2023).
6. Фокин К.Б. Управление кадровым резервом: теория и практика: монография. М.: ИНФРА-М, 2018. 276 с.
7. Кейсы по аудиту и оценке. Формирование кадрового резерва на топ-позиции [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://kskgroup.ru/cases/personnel-reserve-formation-at-the-top/> (дата обращения: 06.09.2023).
8. Шекшня С. Какие новые форматы нужны для обучения топ-менеджмента [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://trends.rbc.ru/trends/education/62f21f469a7947317e78e468> (дата обращения 05.09.2023)

УДК 658.310.823-057.177
ББК 65.291.6-21

Е.С. Косарская – кандидат философских наук,
доцент кафедры социологии
и социальных технологий ТвГТУ
О.В. Саломахина – магистрант 2-го курса
направления «Социология»
кафедры социологии
и социальных технологий ТвГТУ

ФОРМИРОВАНИЕ КОНФЛИКТОЛОГИЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

© Косарская Е.С., Саломахина О.В., 2023

Аннотация. Рассматривается понятие конфликтологической компетентности. Характеризуются элементы и компоненты ее модели. Изучаются этапы и методы формирования конфликтологической компетентности руководителей. Выявляется значение формирования конфликтологической компетентности менеджеров.

Ключевые слова: руководитель, конфликт, конфликтологическая компетентность.

В современных условиях функционирования организаций наблюдается увеличение количества различных конфликтов, которые нарушают деятельность компании и рабочие процессы взаимодействия между сотрудниками на всех уровнях, что свидетельствует о необходимости проведения комплекса мероприятий по преодолению возникших разногласий. Формирование системы управления и разрешения конфликтных ситуаций находится в ведении руководителя организации. Но для ее решения он должен обладать высоким уровнем конфликтологической компетентности: владеть обширными теоретическими знаниями в области конфликтологии и конфликтологического менеджмента, практическими навыками разрешения конфликтов, комплексом соответствующих профессиональных и личностных качеств; уметь прогнозировать ход спора и поведение оппонентов, оказывать на них влияние. Однако на данный момент формированию указанной компетентности не уделяют должного внимания. В результате наблюдается явное противоречие между потребностью в ее развитии и недостаточностью разработки этого вопроса в науке.

Под конфликтологической компетентностью руководителя принято понимать его способность и готовность к решению и предотвращению конфликтных ситуаций, минимизации деструктивных последствий от произошедших трений и разногласий, переводу конфликтов в конструктивное русло, выполнению роли медиатора в разрешении вышеназванных ситуаций [5, с. 182].

Различают конфликтологическую компетентность личности и конфликтологическую компетентность специалиста. Первая представляет собой способность индивида предупреждать появление разногласий и умение разрешать конфликтные ситуации в случае их возникновения. Вторая предполагает освоение и применение человеком в ходе профессиональной практики специальных конфликтологических знаний с целью эффективного выполнения своих обязанностей в условиях конфликта [3, с. 177].

При этом рассматриваемая компетентность является целостной моделью, включающей в себя набор ключевых компетенций, необходимых руководителю для эффективного поведения в конфликтных ситуациях. Такими компетенциями, относящимися к стресс-менеджменту, выступают анализ уровня профессионального стресса и синдрома профессионального «выгорания» у сотрудников, создание благоприятных условий для профилактики и преодоления указанных негативных психологических явлений. Компетенции из сферы конфликт-менеджмента – мониторинг и диагностика источников и факторов возникновения конфликтов в организации; выработка оптимальных управленческих решений, призванных разрешить и предотвратить негативные последствия; обеспечение необходимого документационного обеспечения; формирование и развитие навыков противодействия профессиональным стрессам, «выгоранию» и конфликтам у всех категорий работников. К компетенциям в области социальной психологии принадлежит успешное выполнение функции медиатора в урегулировании кризисных ситуаций с учетом психологического и эмоционального состояния оппонентов, их мотивов и целей на базе знаний об особенностях поведения конфликтующих сторон, используемых ими методов противостояния, а также возможных вариантах развития обозначенных ситуаций при соблюдении этических норм по отношению к участникам конфликта.

Конфликтологическая компетентность является важнейшей характеристикой профессионализма руководителя и неотъемлемой частью его управленческой культуры. Она дает ему возможность управлять конфликтами грамотно и в интересах возглавляемой организации, то есть вовремя выявлять признаки и причины надвигающегося конфликта и находить оптимальную стратегию его устранения, что оказывает положительное влияние на деятельность компании в целом.

Базовыми элементами модели конфликтологической компетентности руководителя выступают:

конфликтологическая грамотность (это уровень подготовки руководителя в сфере конфликтологии, демонстрируемый им в повседневной практике, а именно при разрешении сложных, противоречивых межличностных и профессиональных споров между работниками, и основанный на интуитивном опыте);

конфликтологическая готовность (способность руководителя управлять конфликтными ситуациями на базе специальных научных знаний в сфере конфликтологии; признаками ее сформированности считаются выбор менеджером оптимальной стратегии решения конфликта; способность контролировать свое психоэмоциональное состояние в условиях указанных ситуаций; умение занять конструктивную позицию в споре);

конфликтологическая культура (синтез культуры мышления, рефлексии, чувств, определяющий стиль поведения руководителя в конфликте и обусловленный гуманистическими ценностями персональной автономии и личностной самореализации, свободы и ответственности [6, с. 81–82].

Процесс формирования и развития конфликтологической компетентности современного руководителя включает в себя несколько этапов. Кратко скажем о каждом из них.

Первый этап – определение текущего общего уровня конфликтологической компетентности руководителя и сформированности отдельных ее элементов.

Второй этап – введение в теорию организационных конфликтов, выработка теоретических знаний о природе, структуре, типологии, причинах, особенностях развития и диагностики конфликтов. Последнее обычно специально включается в систему обучения, воспитания, самообразования и самоподготовки менеджеров.

Третий этап – привитие умения применять творческий подход к управлению конфликтами, основанный на выявлении всех скрытых механизмов их развития.

Четвертый этап – формирование базовой конфликтологической компетентности, характеризующейся готовностью работать в конфликтных ситуациях и экстремальных условиях труда.

Пятый этап – окончательное оформление компетенции конфликтного лидерства, характеризующейся высоким уровнем самоконтроля и владением навыками конфликтного управления [2, с. 1266–1267].

Решение задачи по развитию конфликтологической компетентности руководителя возможно с помощью применения таких методов, как тренинг (представляет собой обучающую программу, в ходе которой управленец не только получает новые знания в сфере конфликт-менеджмента, но и приобретает опыт разрешения различных споров и

трений); рефлексия (предполагает, что руководитель анализирует свое мышление и поведение в конфликтных ситуациях, оценивает развитие дискуссии с позиции оппонента, со стороны; данная оценка дает ему возможность переосмыслить собственные шаблоны поведения в условиях конфликта); кейс-метод (основан на разборе реальных конфликтных ситуаций с погружением в конкретные их детали, на формировании руководителем личного понимания ситуации и ее оценки, на выявлении причинно-следственных связей, на определении своей роли в ее решении и выработке оптимальной, конструктивной линии поведения с последующей ее реализацией на практике) [1, с. 187]; психологический консалтинг (предполагает индивидуальную психокоррекцию руководителя с целью оказания ему помощи при решении конфликтных ситуаций с использованием техник позитивного роста (поиска личностного ресурса для решения конфликта, осознания причин деструктивного поведения оппонентов, установления способов разрешения конфликтной ситуации)); ролевая игра (дает возможность руководителю, «проиграв» конфликтную ситуацию с той или иной позиции, увидеть скрытые механизмы ее зарождения и развития, объективно оценить свои место и действия в ней, осуществить самокоррекцию в случае деструктивного поведения); конфликтологический коучинг (представляет собой целенаправленное обсуждение коучем с руководителем сложной конфликтной ситуации с целью поиска варианта ее решения, оптимизации организационных процессов урегулирования конфликтов) [4, с. 327]. Все эти методы помогают формировать и развивать компетенции менеджеров в области управления конфликтами, четко понимать свой путь, двигаться к поставленным целям.

Таким образом, конфликтологическая компетентность руководителя представляет собой синтез теоретико-практической его подготовки в сфере конфликт-менеджмента и реального профессионального опыта по безболезненному устранению конфликтных ситуаций. Значение этой компетенции сложно переоценить, поскольку она позволяет менеджеру не только четко выражать свои мысли, но и эффективно разрешать противоречия, возникающие в процессе взаимодействия между людьми, гармонизировать индивидуальные и коллективные трудовые интересы, уменьшить потери от организационных конфликтов, предотвратить появление необратимых негативных последствий вследствие усиления различных конфликтных ситуаций в компании, выявлять латентные причинно-следственные связи, способствующие появлению и развитию конфликтов.

Очевидно, что высокий уровень конфликтологической компетентности дает возможность менеджерам эффективно управлять конфликтами. Однако современные руководители, особенно молодые, не обладают достаточной подготовкой в сфере конфликтологии и

конфликтного менеджмента, имеют низкий уровень указанной компетентности, что ухудшает качество их управленческой деятельности. Данное обстоятельство обуславливает необходимость в целенаправленной и систематической работе по развитию рассмотренной компетентности у практикующих менеджеров и актуализирует важность дальнейшего изучения данного вопроса, разработки новых механизмов ее формирования, отвечающих современным реалиям.

Библиографический список

1. Исмаилова З.К., Байбаева М.Х. Развитие конфликтологической компетентности лидеров в разрешении конфликтных ситуаций // *Life Sciences and Agriculture*. 2020. Т. 2. № 2. С. 185–188.
2. Кашпурова О.В. Этапы формирования конфликтологической компетентности руководителя // *Экономика и предпринимательство*. 2018. № 11 (100). С. 1265–1268.
3. Петренко Т.В. Конфликтологическая компетентность современных руководителей // *Качество управленческих кадров и экономическая безопасность организации. Тринадцатые Ходыревские чтения: сборник материалов национальной научно-практической конференции* / под ред. В.Н. Ходыревской. Курск: КГУ, 2019. С. 176–178.
4. Рощина Н.М. Конфликтологическая компетентность руководителя как фактор развития современной организации // *Отечественная социология на современном этапе: достижения, проблемы, перспективы: сборник научных трудов* / отв. ред. А.Ю. Рожков, сост. В.Н. Петров [и др.]. Краснодар: КГУ, 2023. С. 325–330.
5. Рязанцева Е.В. Содержание и сущность конфликтологической компетентности личности // *Инновации и рискологическая компетентность педагога: сборник научных трудов Шестнадцатой Международной заочной научно-методической конференции: в 2 ч.* Саратов: Саратовский источник, 2020. Ч. 2. С. 181–186.
6. Щербакова О.И. Формирование и развитие понятия «конфликтологическая культура личности» в теории и практике современной конфликтологии // *Проблемы современного образования*. 2010. № 2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-i-razvitie-ponyatiya-konfliktologicheskaya-kultura-lichnosti-v-teorii-i-praktike-sovremennoy-konfliktologii> (дата обращения: 20.10.2023).

УДК 314.62-057.875:352(470.331)
ББК [60.56:74.480.43]:66.3(2Рос-4Тве)12

Э.Ю. Майкова – доктор философских наук,
доцент, зав. кафедрой социологии
и социальных технологий,
проректор по учебной работе ТвГТУ
Е.В. Симонова – кандидат социологических наук,
доцент кафедры социологии
и социальных технологий ТвГТУ

ПОТЕНЦИАЛ СТУДЕНЧЕСКОЙ СЕМЬИ КАК СТЕЙКХОЛДЕРА В СИСТЕМЕ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ (НА ПРИМЕРЕ ТВЕРСКОГО РЕГИОНА)

© Майкова Э.Ю., Симонова Е.В., 2023

Аннотация. Статья посвящена анализу потенциала студенческой семьи как стейкхолдера в системе местного самоуправления в современной России. Представлены данные социологических исследований, проведенных в Тверском регионе в 2018–2021 годах.

Ключевые слова: студенческая семья, учащаяся молодежь, местное самоуправление, стейкхолдерский подход, гражданская активность.

Развитие территорий современной России зависит не только от управленческих решений, принимаемых органами федеральной и региональной власти. На процессы, происходящие в регионе и его территориальных социально-экономических подсистемах, оказывают влияние и другие субъекты территории, которые выступают не только как носители обособленных интересов, но и как владельцы определенных ресурсов. К ним могут быть отнесены органы местного самоуправления (МСУ) муниципального образования, различные категории населения, хозяйствующие субъекты, общественные организации. В науке и социальной практике для обозначения таких субъектов закрепился термин «стейкхолдеры». Так, И.А. Тажитдинов, анализируя возможности применения стейкхолдерского подхода в стратегическом управлении развитием территорий, отмечает, что стейкхолдер – это «...любой субъект (юридическое или физическое лицо, государственные и муниципальные органы власти), являющийся как резидентом, так и нерезидентом территории, интересы и ресурсы которого могут прямо или косвенно влиять на социально-экономическое развитие субрегиона» [7, с. 19]. Подобный подход может быть применим и к анализу системы МСУ, в рамках которой одним из стейкхолдеров является студенческая семья.

Существуют различные научные определения студенческой семьи. Например, в трактовке С.П. Акутиной «...стudenческая семья – это особый тип семей, который определяется как семья, где муж и жена являются студентами дневной (очной) формы обучения высшего или среднего учебного заведения, а также неполная семья с детьми, в которой мать или отец является студентом дневной (очной) формы обучения» [1]. Однако Т.К. Ростовская считает, что вопрос определения понятия «студенческая семья» в настоящее время является дискуссионным. Споры касаются, во-первых, возрастного ценза членов студенческой семьи, а во-вторых, остается не совсем ясным, «...какую семью считать студенческой: семью, в которой оба супруга являются студентами, либо семью, в которой один из супругов – студент» [6, с. 73]. Авторы данной публикации придерживаются позиции, согласно которой студенческой семьей является семья, в которой оба супруга (или один из супругов) являются студентами дневной формы обучения в учреждении высшего или среднего профессионального образования.

Следует отметить, что в настоящее время изучение различных вопросов, касающихся студенческой молодежи, приобретает особую актуальность. Именно ценностные установки и практики поведения молодежи во многом определяют вектор социального развития российского общества как в текущий момент, так и в длительной перспективе. Студенчество – это авангард молодого поколения, обладающий исключительным потенциалом. От брачных и репродуктивных установок представителей студенческой молодежи, от их миграционных ориентаций (особенно на возвратную миграцию), установок на участие в жизни дома, двора, улицы, села, города во многом зависит развитие как отдельных территорий (особенно это важно для малых территориальных образований), так и общества в целом. Брачность и детность часто выступают в качестве факторов, усиливающих активистские установки (это, в частности, фиксируется в ходе различных исследований), что подтверждается данными о студенческой молодежи. Анализ представлений учащихся, студентов, состоящих в браке (зарегистрированном и незарегистрированном), об МСУ и изучение их установок на активистские поведенческие модели – предмет данного исследования.

В ходе проведения научной работы авторы опирались на ряд теоретических концептов:

1) концепцию заинтересованных сторон (stakeholder concept), в рамках которой утверждается, что устойчивое развитие социального объекта зависит от качества взаимоотношений с разными группами заинтересованных сторон, называемых стейкхолдерами (Р.Э. Фримен, Р. Акофф, Г. Ньюбоулд, Г. Луффман, Р. Митчелл, Й. Богумил,

Л. Холткамп, Ю.Е. Благов, И.А. Тажитдинов, В.А. Трошин, Д.В. Петухов, К.И. Степаненко, Е.В. Перфильева и др.) [7];

2) концепцию развития местных сообществ (community building), которая подразумевает, что внутри сообщества есть собственные ресурсы для развития, и обосновывает эндогенное развитие (А. Блаквелл, М. Вейл, Г. Колменар, Дж. Кретцманн, Дж. Макнайт, А.Г. Лыска и др.);

3) концепцию патернализма, ключевыми чертами и ценностями которого являются иерархичность социальных отношений; покровительственное отношение к гражданам со стороны власти, защита их интересов; ожидание опеки со стороны власти; перенос на власть ответственности за собственное благополучие; отказ от части своих прав в пользу государства; ограничение инициативы граждан; социально-политическая пассивность (Г. Дворкин, Т.Ф. Ермоленко, Дж. Файнберг и др.) [4, с. 132–133];

4) концепцию гражданского активизма, основными чертами и ценностями которого считаются самостоятельность; независимость; личная свобода; ответственность; реализация личностью прав, свобод, знаний, умений, навыков и способностей для достижения индивидуальных, групповых и общественных целей; вовлечение населения в социально-политическую деятельность (Р. Дарендорф, Х. Линц, С.В. Патрушев, В.В. Петухов, В.М. Сергеев, М.В. Яковлев и др.) [2, с. 102; 3, с. 7; 5, с. 145–146].

Эмпирическая база исследования включала:

1. Данные социологического мониторинга представлений населения Тверского региона об МСУ (2009–2022 годы), который проводился научным коллективом кафедры социологии и социальных технологий ТвГТУ с использованием метода формализованного интервьюирования. В статье использованы данные 2019 и 2021 годов (при проведении опроса в эти годы в инструментарий были включены вопросы о семейном положении респондентов и наличии у них детей). Объем выборочной совокупности в 2019 году составлял 682 чел. (статистическая погрешность – 4 %), среди них 12,6 % – представители категории «учащиеся, студенты», а из этой категории 5,9 % состояли в незарегистрированном браке (состоящих в зарегистрированном браке в этом массиве не было), 2,5 % имели детей. Объем выборочной совокупности в 2021 году составлял 947 чел. (статистическая погрешность – 4 %), среди них 12,5 % – представители категории «учащиеся, студенты», а из этой категории 0,8 % состояли в зарегистрированном браке, 7,6 % – в незарегистрированном (детных в указанном массиве не было).

2. Данные исследования, направленного на анализ демографической ситуации в Тверском 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 года с использованием

метода анкетирования. Объем выборочной совокупности составил 717 чел. (статистическая погрешность – 4 %), среди них 12,5 % – представители категории «учащиеся, студенты», а из этой категории 5,6 % состояли в зарегистрированном браке, 2,2 % – в незарегистрированном, 1,1 % имели детей.

Анализ результатов проведенных исследований показал, что представления учащихся, студентов, состоящих в браке (зарегистрированном и незарегистрированном), характеризуются противоречивостью. Так, с одной стороны, данная категория респондентов в большей степени выступает за централизацию управленческих функций в государстве и за наличие властной вертикали, в качестве одного из элементов которой рассматривается система МСУ (табл. 1). Этот вывод подтверждается и ответами на прямой вопрос «должна ли система МСУ (Глава города, района, Городская (поселковая) дума и т. д.) подчиняться органам государственной власти различного уровня (Президенту, Губернатору и т. д.)?». Представители студенческой молодежи, состоящие в браке, высказались за подчинение органов МСУ государственным органам.

Таблица 1

Представления учащихся, студентов, состоящих в браке
(зарегистрированном и незарегистрированном), о сущности МСУ

Что представляет собой, с Вашей точки зрения, МСУ?	Холост/не замужем, в браке не состоял(а) (%)		Состою в зарегистриро- ванном браке (%)		Состою в незарегистриро- ванном браке (%)	
	2019 год	2021 год	2019год	2021 год	2019год	2021 год
Это деятельность местной власти по решению проблем жителей	40,0	37,0	–	0	40,0	44,4
Это деятельность самих жителей по решению проблем в своем населенном пункте	23,8	17,6	–	0	20,0	0
Это осуществление государством власти на местах, решение задач, важных для государства	10,0	12,0	–	0	40,0	22,2
Это сочетание деятельности самих жителей и работы местной власти	20,0	27,8	–	0	0	33,3
Затрудняюсь ответить	6,2	5,6	–	100,0	0	0

С другой стороны, указанная категория российских граждан выступает за относительную автономность системы МСУ, за

определенную децентрализацию управления на местах, а также за применение демократических принципов при формировании органов МСУ. Так, за сохранение поселенческого уровня МСУ выступает 88,9 % студенческой молодежи, состоящей в браке (2021 год), а 77,8 % ее представителей – за выборность главы МСУ (2021 год).

Исследование показало, что учащиеся, студенты, состоящие в браке (зарегистрированном и незарегистрированном), характеризуются более высоким уровнем социального самочувствия по сравнению с категорией холостых/незамужних (табл. 2).

Таблица 2

Оценка учащимися, студентами, состоящими в браке (зарегистрированном и незарегистрированном), характера динамики качества жизни в населенном пункте в течение последних трех лет

Как Вы считаете, жизнь в целом в Вашем населенном пункте за последние три года улучшилась или ухудшилась?	Холост/не замужем, в браке не состоял(а) (2021 год, %)	Состою в зарегистрированном браке (2021 год, %)	Состою в незарегистрированном браке (2021 год, %)
Однозначно улучшилась	11,1	0	33,3
Скорее улучшилась	38,0	0	33,3
Все осталось по-прежнему, изменений нет	25,9	0	33,3
Скорее ухудшилась	14,8	0	0
Однозначно ухудшилась	6,5	0	0
Затрудняюсь ответить	3,7	100,0	0

Студенческая молодежь, состоящая в браке, более позитивно воспринимает жизнь в своем населенном пункте, а также более высоко (по сравнению с другими категориями молодежи) оценивает различные параметры жизнеобеспечения в своем муниципалитете: благоустройство улиц, дворов, общественных локаций; уличное освещение; жилищные условия; холодное водоснабжение; теплоснабжение; бытовую инфраструктуру; доступность государственных и муниципальных услуг. Однако оценка таких параметров, как горячее водоснабжение, качество дорог, медицинское обслуживание и возможности трудоустройства, является довольно низкой.

Что касается готовности представителей студенческой молодежи, состоящих в браке, принимать участие в жизни своего населенного пункта (табл. 3), а также уровня их реальной социально-политической активности (табл. 4), то у женатых/замужних учащихся, студентов данные показатели выше, чем у респондентов, не состоящих в браке.

Таблица 3

Готовность учащихся, студентов, состоящих в браке
(зарегистрированном и незарегистрированном), принимать участие
в жизни своего населенного пункта, решении общих для жителей проблем

Хотели бы Вы принимать участие в жизни своего населенного пункта, решении общих для жителей проблем?	Холост/не замужем, в браке не состоял(а) (%)		Состою в зарегистрирован- ном браке (%)		Состою в незарегистриро- ванном браке (%)	
	2019 год	2021 год	2019 год	2021 год	2019 год	2021 год
Да	16,7	16,7	–	0	20,0	11,1
Скорее да	21,8	38,9	–	100,0	40,0	44,4
Скорее нет	19,2	16,7	–	0	0	11,1
Нет	26,9	16,7	–	0	40,0	33,3
Затрудняюсь ответить	15,4	11,1	–	0	0	0

Таблица 4

Уровень участия учащихся, студентов, состоящих в браке
(зарегистрированном и незарегистрированном),
в жизни своего населенного пункта, решении вопросов, проблем,
общих для жителей города, поселка, села, района

Принимали ли Вы в течение последнего года участие в жизни своего населенного пункта, решении вопросов, проблем, общих для жителей Вашего города, поселка, села, района?	Холост/не замужем, в браке не состоял(а) (2021 год, %)	Состою в зарегистри- рованном браке (2021 год, %)	Состою в незареги- стрированном браке (2021 год, %)
Да	11,1	0	22,2
Нет	79,6	100,0	77,8
Затрудняюсь ответить	9,3	0	0

Женатые/замужние учащиеся, студенты чаще всего участвуют в сходах, собраниях граждан, муниципальных выборах (а также в выборах других уровней), решении вопросов благоустройства населенного пункта, мероприятиях по организации досуга молодежи. Они выражают большую, чем учащаяся молодежь, не состоящая в браке, готовность тратить личное время на общие дела, использовать свои знания, умения, навыки и творческие способности.

Таким образом, результаты проведенного исследования позволяют говорить о заинтересованности студенческой молодежи, состоящей в браке, в развитии своих муниципалитетов, о значительном потенциале ее участия в различных практиках МСУ. Однако возникает вопрос, где и в какого типа муниципалитетах этот потенциал будет реализовываться. Проведенные нами исследования демонстрируют ряд связанных с этим проблем.

Так, исследование, направленное на анализ демографической ситуации в Тверском регионе и выявление мер, необходимых для ее улучшения, показало наличие выраженных миграционных настроений среди представителей студенческой молодежи, состоящих в браке (табл. 5). Данная категория молодежи ориентирована в основном на переезд в гг. Тверь и Москву. При этом сельские жители стремятся переехать в районный центр, жители пгт – в Тверь, а жители Твери – в Москву.

Таблица 5

Миграционные настроения учащихся,
студентов, состоящих в браке
(зарегистрированном и незарегистрированном)

Каковы Ваши планы относительно Вашего места проживания?	Холост/не замужем, в браке не состоял(а) (2018 год, %)	Состою в зарегистрированном браке (2018 год, %)	Состою в незарегистрированном браке (2018 год, %)
Планирую остаться жить здесь	30,9	0	0
Планирую переехать	49,4	100,0	100,0
Затрудняюсь ответить	19,8	0	0

В качестве основных причин переезда на новое место жительства респонденты назвали желание найти хорошую работу, улучшить свое материальное положение, решить жилищный вопрос и иметь условия для хорошего отдыха и развлечений.

Среди мер, необходимых для улучшения демографической ситуации в Тверской области, представители студенческой молодежи, состоящие в браке, назвали улучшение экологической ситуации в регионе; улучшение медицинского обслуживания; создание привлекательных рабочих мест; принятие федеральных и региональных программ по обеспечению жильем; развитие системы социальной поддержки населения; совершенствование на государственном уровне системы общественной безопасности населения; улучшение транспортного сообщения; развитие спорта; пропаганду семейных ценностей и здорового образа жизни; совершенствование системы защиты прав граждан в сферах материнства и детства. Таким образом, совершенно очевидным является ожидание учащимися, студентами, состоящими в браке, социальной поддержки.

Результаты исследования показывают, что студенческая семья имеет значительный потенциал в качестве стейкхолдера в системе МСУ. Однако выбор территории, где этот потенциал будет в конечном счете реализован, зависит от объективных факторов. В больших населенных пунктах более

высокий уровень жизни, более развитая инфраструктура и больше возможностей для самореализации, чем в малых городах, пгт и сельской местности, поэтому задачей органов власти различных уровней является создание необходимых условий для жизнедеятельности молодой семьи на «малых» территориях путем разработки и реализации социальных программ.

Библиографический список

1. Акутина С.П. Современная студенческая семья: ценностные аспекты и жизненные стратегии // Социодинамика. 2020. № 8. URL: https://nbpublish.com/library_read_article.php?id=31890 (дата обращения: 05.09.2023).
2. Бородкин Ф.М. Ценности населения и возможности местного самоуправления // Социологические исследования. 1997. № 1. С. 98–111.
3. Бронников И.А. Гражданский активизм как ресурс «мягкой силы» в России // Вестник Московского государственного областного университета (электронный журнал). 2019. № 1. С. 3–15. URL: <http://www.evestnik-mgou.ru> (дата обращения: 17.09.2023).
4. Мясников С.А., Ротмистров А.Н. К измерению политического патернализма: методика и результаты ее применения // Социологические исследования. 2014. № 5. С. 131–135.
5. Никовская Л.И. Гражданский активизм и публичная политика в России: состояние и вызовы // Государство и граждане в электронной среде. 2017. № 1. С. 144–158.
6. Ростовская Т.К. Создание студенческой семьи: мотивация и жизненные стратегии членов молодых студенческих семей (итоги всероссийского межвузовского исследования) // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. 2015. № 4 (40). С. 73–81.
7. Тажитдинов И.А. Применение стейкхолдерского подхода в стратегическом управлении развитием территорий // Экономика региона. 2013. № 2. С. 17–27.

Д.Г. Масленников – доцент кафедры
строительных и дорожных машин и оборудования ТвГТУ
Ю.Н. Павлов – доцент кафедры
строительных и дорожных машин и оборудования ТвГТУ
В.А. Беляков – старший преподаватель кафедры
строительных и дорожных машин и оборудования ТвГТУ

МОДЕРНИЗАЦИЯ ФРОНТАЛЬНОГО МИНИ-ПОГРУЗЧИКА

© Масленников Д.Г., Павлов Ю.Н.,
Беляков В.А., 2023

Аннотация. Предложен вариант усовершенствования стрелы фронтального мини-погрузчика путем введения в нее управляемой телескопической вставки. Отмечено, что модернизация существенно расширит технические возможности машины.

Ключевые слова: фронтальный мини-погрузчик, телескопическая стрела, гидроцилиндры, грузоподъемность, бортовой поворот.

В рамках настоящей статьи будет рассмотрен одноковшовый фронтальный погрузчик с бортовым поворотом. Он является самым маленьким в линейке колесных фронтальных погрузчиков, куда входят машины легкие, средние, тяжелые и сверхтяжелые (в зависимости от грузоподъемности). Диапазон значений главного параметра подобных мини-погрузчиков – грузоподъемности – составляет 300–2 000 кг. Однако, несмотря на малые размеры и грузоподъемность, погрузчики с бортовым поворотом находят широкое применение в дорожном и хозяйственном строительстве. Такие машины удобнее больших погрузчиков при всевозможных вспомогательных работах на стыках ручного и механизированного труда, где нет больших объемов, но в то же время это тяжелый ручной труд – подача кусковых, сыпучих, пакетированных, штучных материалов на разные участки объектов строительства. Кроме того, мини-погрузчики с бортовым поворотом широко используются при работе в стесненных условиях в коммунальном хозяйстве, а именно при благоустройстве территорий и уборке улиц от снега, а также в сельском хозяйстве на аналогичных работах.

Главные преимущества фронтального погрузчика с бортовым поворотом – это небольшие размеры, отличная маневренность, возможность работы в стесненных условиях и достаточно высокие скорости передвижения. Маневренность достигается за счет бортового поворота путем создания разности скоростей вращения движителей правого и

левого борта машины. Управление по курсу производится из кабины отдельными рычагами правого и левого борта. Минимальный радиус разворота погрузчика равен его колее и достигается полным торможением колес одного из бортов. Кроме того, весомым достоинством подобной компоновки можно назвать возможность транспортного хода (скорость – до 12 км/ч) на расположенные поблизости объекты строительства без использования трейлера. Основным рабочим оборудованием мини-погрузчика (рис. 1) является П-образная стрела, оснащенная гидравлическим быстросъемным захватом, позволяющим использовать набор сменного рабочего оборудования (ковш, бур, гидромолот, щетку, всевозможные захваты для бочек и для пакетированных грузов, паллетные вилы и пр.). Кроме того, стрела снабжена механизмом подъема-опускания рабочего оборудования, механизмом поворота самого рабочего инструмента (например, ковша) для его загрузки-выгрузки и следящим механизмом, автоматически обеспечивающим неизменное (например, устанавливаемое оператором, горизонтальное) положение рабочего оборудования при любой высоте подъема стрелы. В отличие от телескопического погрузчика-манипулятора [1] с центральной телескопической стрелой, П-образная стрела фронтального погрузчика обладает большей жесткостью при работе с плотными сыпучими материалами (грунтами) и лучше подходит по компоновочным соображениям именно для мини-погрузчиков.

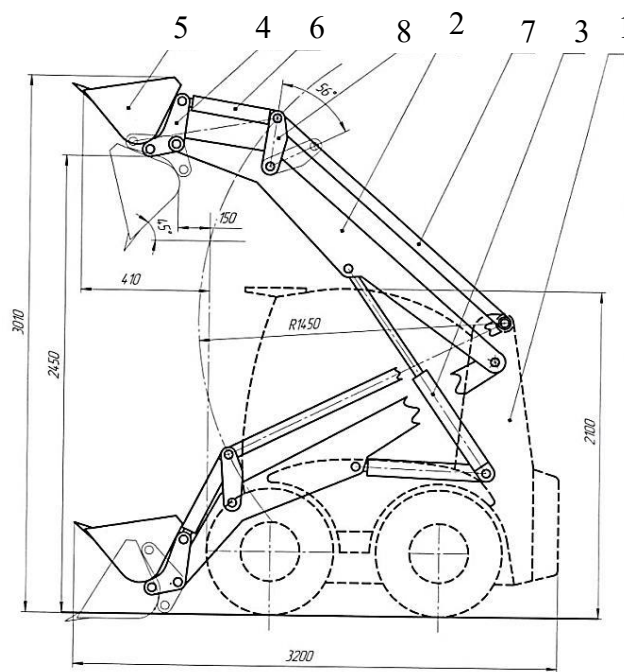


Рис. 1. Фронтальный мини-погрузчик с бортовым поворотом:

- 1 – опорная стойка базовой машины; 2 – П-образная стрела;
- 3 – гидроцилиндры подъема-опускания стрелы;
- 4 – быстросъемный захват для сменного оборудования;
- 5 – ковш (сменное оборудование); 6 – гидроцилиндры поворота ковша;
- 7 – жесткая тяга следящего механизма; 8 – коромысло следящего механизма

Недостатком машины является повышенный износ шин, за счет проскальзывания которых и достигается хорошая маневренность. Одной из слабых сторон погрузчика также можно назвать малый вылет ковша и малую высоту разгрузки (это объясняется миниатюрностью всех его элементов).

Для увеличения вылета ковша и высоты подачи грузов предлагается модернизация стрелы фронтального погрузчика «АМКОДОР 211» путем превращения ее в телескопически раздвижную. Кроме того, телескопически раздвижная стрела позволит проводить разгрузку штучных грузов из автотранспорта по аналогии с вилочным или телескопическим погрузчиком. Модернизация рассчитана на работы в условиях ремонтной мастерской при наличии установки для плазменной резки листового металла, токарного станка и сварочного аппарата.

Стандартная стрела погрузчика представляет собой П-образную пространственную сварную конструкцию с проушинами для крепления сменного рабочего оборудования (или быстроразъемного захвата), гидроцилиндров, крепления к базовой стойке погрузчика. Предлагается сделать модернизированную стрелу из трех частей – одной передней (подвижной П-образной, повторяющей форму заводской стрелы) и двух задних направляющих (рис. 2).

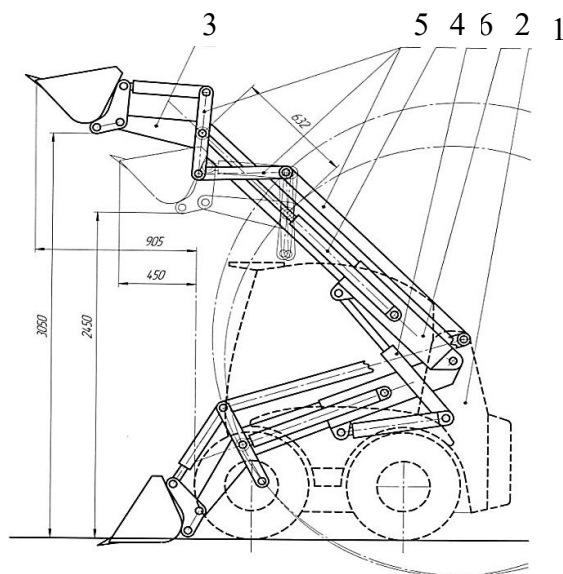


Рис. 2. Конструктивный вид телескопически раздвижной стрелы фронтального погрузчика с многозвенным шарнирным следящим механизмом:

- 1 – опорная стойка базовой машины;
- 2 – задняя направляющая часть стрелы;
- 3 – передняя подвижная часть стрелы;
- 4 – гидроцилиндры телескопического раздвижения стрелы;
- 5 – шарнирный многозвенный следящий механизм;
- 6 – гидроцилиндры подъема-опускания стрелы

Концы подвижной части телескопически входят внутрь направляющих частей, закрепленных на базовой стойке погрузчика; к ним же подсоединяются и гидроцилиндры подъема-опускания стрелы. Сборка, удержание и ограничение хода телескопически подвижных частей стрелы производятся с помощью направляющих пластин (на рисунках не показаны), закрепленных снаружи на концах передней подвижной части и изнутри на концах направляющих частей. Направляющие пластины выполнены из антифрикционного материала и подлежат регулировке, обеспечивая гарантированный, но небольшой зазор по всей длине подвижного соединения телескопической стрелы. Привод раздвижения осуществляется двумя отдельными гидроцилиндрами, установленными с двух сторон между подвижной и направляющими частями стрелы. Рабочий ход гидроцилиндров, а соответственно, и всей телескопической стрелы – 600 мм. Гидроцилиндры также играют роль ограничителей хода подвижной части стрелы.

Сложность предлагаемого проекта заключается в том, что, кроме самого телескопического раздвижения стрелы, требуется еще и одновременное удлинение тяги следящего механизма. Действие следящего механизма основано на жесткой, но шарнирно-подвижной связи рабочего инструмента (ковша или быстросъемного захвата) с неподвижной стойкой базовой машины. Механизм образует шарнирный четырехзвенный параллелограмм, поэтому ковш кинематически сохраняет заданное положение при любом положении стрелы. Таким образом, машинист не должен корректировать положение ковша при каждом подъеме-опускании стрелы.

В учебных целях была сделана попытка создать многозвенный шарнирный следящий механизм (см. рис. 2), удлиняющийся при раздвижении стрелы. Механизм получился сложным, громоздким и, главное, не удовлетворяющим предъявляемым требованиям. Кинематический анализ показал, что хотя он и раздвигается вместе со стрелой, однако звенья механизма теряют устойчивость при реактивной нагрузке от рабочего инструмента к стойке. В связи с этим было принято другое решение, более очевидное.

Было решено тяги следящего механизма выполнить также в виде гидроцилиндров (рис. 3), которые по размерам полностью аналогичны гидроцилиндрам раздвижения, но снабжены у задней крышки жесткими удлинителями. Гидроцилиндры следящего механизма подключены в гидросистеме машины параллельно гидроцилиндрам раздвижения стрелы и поэтому, благодаря одинаковым размерам, передвигаются абсолютно синхронно с ними. При этом обеспечиваются отличная жесткость связи и следящее действие между рабочим инструментом (ковшом) и неподвижной стойкой базовой машины при любом раздвижении и повороте стрелы. Рабочий ход гидроцилиндров выбран небольшим, всего 600 мм, что

объясняется пределом продольной устойчивости машины при полной грузоподъемности относительно передних опорных колес. Наши расчеты на устойчивость подтверждаются заводскими испытаниями (рис. 4) подъема контрольного груза массой 1 200 кг, вынесенного консольно относительно конца стрелы также на примерно 600 мм. При этом сохраняется запас продольной устойчивости, позволяющей машине с грузом уверенно маневрировать. Вместе с тем такого хода раздвижения стрелы вполне достаточно для механизации выгрузки пакетированных грузов из транспорта или подачи сыпучих материалов в бункеры или на транспортерную ленту.

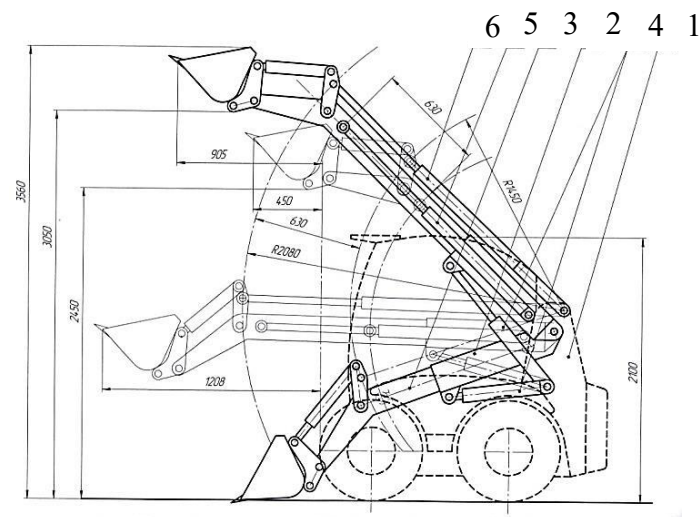


Рис. 3. Конструктивный вид телескопически раздвижной стрелы фронтального погрузчика с гидравлическим следящим механизмом:

- 1 – опорная стойка базовой машины; 2 – задняя направляющая часть стрелы; 3 – передняя подвижная часть стрелы;
- 4 – гидроцилиндры подъема-опускания стрелы;
- 5 – гидроцилиндры телескопического раздвижения стрелы;
- 6 – гидроцилиндры следящего механизма с удлинителями



Рис. 4. Заводские испытания фронтального мини-погрузчика «АМКОДОР 211» на продольную устойчивость

Таким образом, при сохранении заявленной грузоподъемности погрузчика 1 200 кг высота разгрузки и вылет стрелы с рабочим инструментом относительно передних колес увеличатся и будут составлять 3,05 и 1,21 м соответственно.

Библиографический список

1. Обзор телескопических погрузчиков // LONMADI REVIEW. № 2. С. 14–16. URL: www.lonmadi.ru (дата обращения: 16.10.2023).
2. Шестопапов К.К. Строительные и дорожные машины: учеб. пособие. М.: Академия, 2008. 384 с.
3. Кочканян С.М. Дорожные машины: учеб. пособие. Тверь: ТГТУ, 2009. 116 с.

УДК 316
ББК 60.5

Т.Э. Петрова – доктор социологических наук,
профессор кафедры гуманитарных
и социальных наук Института технологий управления
Российского технологического университета – МИРЭА

ИСТОРИЧЕСКИЕ КОРНИ БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТИ В РОССИИ

© Петрова Т.Э., 2023

Аннотация. В работе описаны традиции становления благотворительности в России в различные исторические эпохи. Показана роль государственных и общественных структур в этом процессе. Выявлены особенности мотивации участия в благотворительности различных слоев населения.

Ключевые слова: благотворительность, благотворители, благополучатели, альтруизм, эмпатия, гражданское общество.

Благотворительность означает «творить добро». В современной России под благотворительной деятельностью, согласно статье 1 Федерального закона № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)», понимается добровольная деятельность граждан и юридических лиц по бескорыстной (безвозмездной или на льготных условиях) передаче гражданам или юридическим лицам имущества, в том числе денежных средств, бескорыстному выполнению

работ, предоставлению услуг, оказанию иной поддержки [8]. Деятельность благотворительных организаций в Российской Федерации регламентируется также Федеральными законами № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», № 275-ФЗ «О порядке формирования и использования целевого капитала некоммерческих организаций», № 327-ФЗ «О меценатской деятельности», № 135-ФЗ «О защите конкуренции».

Основные направления развития благотворительной деятельности отражены в Концепции содействия развитию благотворительной деятельности в Российской Федерации на период до 2025 года (утверждена Распоряжением Правительства Российской Федерации от 15 ноября 2019 года № 2705-р) [6].

Благотворительность находится в центре внимания представителей различных отраслей социогуманитарного знания: философы и историки считают, что она базируется на альтруизме, сострадании, самопожертвовании; социологи в качестве основных ее мотивов определяют стремление людей к общественному признанию и повышению самооценки; психологи считают, что благотворительность – это проявление спонтанных и эмоциональных порывов, оказание помощи по зову души и сердца.

Суть благотворительной деятельности заключается в добровольной и безвозмездной поддержке, которая может выражаться в материальных (деньгах, имуществе, товарах, услугах, добровольном труде) или нематериальных (психологической поддержке, любви, сочувствии, эмпатии) формах. Благотворительная деятельность осуществляется лично (из рук в руки) или при посредничестве (через специальные организации – благотворительные фонды, некоммерческие компании).

Благотворительность – универсальная ценность и одно из важнейших свойств гражданского общества, которое позволяет ему напрямую обслуживать свои интересы без вмешательства государства и все больше становится инструментом удовлетворения основных социальных потребностей.

Таким образом, выявление генезиса этого социального явления в мире и, в частности, нашей стране призвано помочь обучающимся в системе российского образования осознать социальную ценность благотворительности, сформировать представление об основных ее направлениях и распространенных социальных практиках, приобщиться к оказанию социальной помощи нуждающимся в ней и посредством этого расширить горизонты социализации и самореализации.

Появление слова «меценат» связано с именем Гая Цильния Мецената, друга Октавиана Августа (VIII век до нашей эры), который впервые стал покровителем искусств, поддерживая усилия молодежи. В разных странах развитие благотворительности проходило по-разному под влиянием исторических, социальных, экономических и культурных факторов. Все

начиналось с простых форм индивидуальной помощи и пожертвований и постепенно переросло в организованные структуры и общественные организации.

В древности благотворительность была представлена в различных формах. Например, в Древнем Риме существовали общественные работы по строительству дорог, акведуков и других сооружений, которые выполнялись добровольцами и были связаны с их общественными обязанностями. В Средние века благотворительность часто ассоциировалась с религиозными организациями, так как монастыри и церкви предоставляли приют и помощь нуждающимся. В эпоху Просвещения филантропические движения (общества борьбы с рабством, благотворительные фонды и организации) были созданы в Европе и других частях мира для решения социальных проблем и улучшения жизненных условий населения [3, с. 148].

Традиции благотворительности в Европе создавались древними и средневековыми больницами, монастырями, городскими и сиротскими приютами, религиозными братствами и корпоративными гильдиями, профессиональными компаниями и университетами, организациями взаимопомощи. В Великобритании в 1870 году во время Крымской войны был создан Британский Красный Крест, ставший одной из крупнейших организаций по оказанию помощи при кризисах и бедствиях. Во Франции благотворительность подпитывалась идеалами Французской революции (свобода, равенство, братство). В Германии организация «Торфяная Лига» (Torfgräberliga) была создана в 1902 году для охраны торфяных болот и биоразнообразия [2, с. 59]. В других странах также сложились своеобразные подходы к развитию благотворительности под влиянием самобытных условий и традиций. В США она имеет глубокие корни, тесно связана с культурой гражданского общества, в позапрошлом веке появилось множество филантропических организаций (Американский Красный Крест, YMCA, Женское общество поощрения труда). В Японии существует понятие *Ganbatte 365* («стремиться каждый день»), которое, предполагая уважение и помощь предкам, подразумевает бескорыстную работу, вклад и поддержку в течение всего года [4, с. 70]. В Индии благотворительность тесно связана с религиозными традициями и принципом «даана» (жертвоприношение), множество жителей практикуют пожертвования денег, пищи, одежды и других ресурсов нуждающимся.

Проведенный в 2014 году анализ механизмов частных пожертвований в европейских странах свидетельствует о том, что в десяти европейских странах объем пожертвований достиг 22,4 млрд долларов, примерно половина этой суммы (11,5 млрд евро) приходится на Великобританию, далее идет Германия (4 млрд евро), а последнее место занимает Испания с самым низким показателем (574 млн евро). Странами с наибольшим числом жителей, получающих частные пожертвования,

являются Нидерланды (83 %), Швейцария (70 %) и Польша (70 %), им больше помогают в Северной Европе и на юге. В 2014 году только 30 % итальянцев и 19 % испанцев делали пожертвования неправительственным организациям. В Германии, Бельгии и Швейцарии в приоритете международная и гуманитарная помощь (74, 61 и 43 % пожертвований соответственно). Во Франции и Испании помогают прежде всего «согражданам, оказавшимся в трудной ситуации». Во Франции 37 % всех пожертвований идет на инфраструктурные социальные проекты, в Испании – на борьбу с бедностью и программы помощи детям [9].

На Руси первые упоминания о благотворительности можно отнести к временам ее крещения, когда люди начали знакомиться с заповедями новой христианской веры (милосердие, любовь к ближнему). Многие состоятельные граждане, чтобы быть ближе к Богу, начали помогать малоимущим, сиротам и инвалидам.

Князь Владимир считал, что необходимо проникнуться духовным состоянием каждого жителя и помогать ему. Именно Владимир начал практиковать помощь бедным, которую возвел в ранг государственной программы совместно с церковью. По его примеру князь Андрей Боголюбский призывал развозить по улицам еду, раздавать ее бедным и заключенным, Александр Невский тратил большие деньги из казны на выкуп людей из татарского плена, а Иоанн Данилович был прозван Калитой за то, что раздавал милостыню по всему городу [11, с. 179].

В основном в данный период предоставлялись бесплатные медицинские услуги, образование, еда и одежда, для сирот строились приюты, денежная поддержка велась менее активно. Более простыми видами благотворительности считались кормление нищих и помощь им в проживании. Как свидетельствуют летописи, на Руси нищим в основном помогали определенные круги, среди которых особенно выделялись князья, духовенство и представители власти. Они также проявляли милосердие по отношению к сиротам и старикам. Благотворительность была особо востребована во время эпидемий, наибольшее число желающих оказать безвозмездную помощь насчитывалось в периоды распространения холеры и чумы. Путешествуя, врачи могли помогать людям.

Оказанием поддержки нуждающимся занимались не только властители, но и простые сельские жители. Они приходили на помощь друг к другу по хозяйству, принимали участие в строительстве новых домов для погорельцев, сборе урожая. Односельчане помогали друг другу вести хозяйство, кормить скот, ухаживать за детьми. Распространено было помогать женщинам, оставшимся без мужей (им кололи дрова, топили печи, приносили хлеб и другие необходимые вещи). Помогали также осужденным – приносили еду, одежду, поддерживали словами и деньгами, навещали по праздникам. Наиболее существенный вклад в благотво-

рительность внесло купечество, поскольку его представители считали, что молитвы за благодетелей помогут им в лучшем мире.

В Церковном Уставе 996 года упоминалось об обязанности духовенства вести надзор за бедными. При монастырях создавались больницы, помещения для приготовления пищи и жилья малоимущих [7, с. 321]. До XVIII века в России благотворительность в основном была религиозным явлением, церковные институты играли важную роль в оказании помощи бедным и нуждающимся, предоставляли убежище. При монастырях открывались школы и лечебницы, библиотеки могли посещать все граждане, прихожане церкви получали бесплатный обед и иногда ночлег.

Благотворительность узаконили при Иване Грозном, когда были созданы специализированные учреждения, получавшие финансирование из казны и за счет частных пожертвований. Строились дома и приюты, в которых могли жить и питаться малоимущие граждане, там же они получали медицинскую помощь.

Михаил Федорович из династии Романовых в 1635 году издал указ об открытии домов для сирот. Он жертвовал большие площади государственных земель на строительство приютов и домов для пожилых людей.

Петр Великий создал большое количество благотворительных учреждений, школ, больниц, оказывавших бесплатную помощь нуждающимся. Контроль над данным процессом он возложил на местные власти, старейшин, губернаторов и землевладельцев.

Императрица Екатерина Великая учредила воспитательные дома для незаконнорожденных и детей-сирот и учебные заведения для детей мещан, чиновников, лавочников, купцов, а также развивала законодательство в области благотворительности [10, с. 134]. Императрица Мария Федоровна в 1796 году приняла на себя непосредственное начальствование над Воспитательным обществом благородных девиц.

В XIX веке во время русско-турецкой войны первыми в мире сестрами милосердия стали монахини из московского Свято-Никольского монастыря, которые добровольно отправлялись помогать раненым солдатам на фронт (на Западе данное движение появилось лишь во время Первой мировой войны). Получили развитие общественные филантропические организации, благотворительные общества и союзы. Крупнейшее Человеколюбивое общество появилось в 1802 году по инициативе Александра I. Под влиянием императора Александра II и его реформ было создано множество благотворительных учреждений и организаций (больниц, домов престарелых, детских приютов и других социальных учреждений). Один из наиболее известных примеров – Толстовское общество благодетения, основанное в 1862 году. Таким образом, XIX век можно назвать переломным, поскольку именно тогда

была сформирована правовая база и установлены правила оказания благотворительности. В городах помощью малоимущим занимались городские общества и земства, открывались ясли-приюты. В учрежденных земствами народных начальных школах учителя преподавали на безвозмездной основе, в сельских больницах земскими врачами оказывалась бесплатная медицинская помощь. К концу XIX века в стране усилился общественный контроль над благотворительностью, многие предприниматели считали модным вкладывать деньги в развитие культуры и искусства и помогать бедным гражданам. В 1892 году была создана специальная комиссия, контролировавшая организацию работы общественных организаций.

В 1854 году был основан Красный Крест – объединение женщин, добровольно помогавшее больным и раненым. Во время Первой мировой войны в его состав входило 1 885 врачей, которые еще и боролись с эпидемией холеры, тифа, оказывали помощь голодающим.

В дореволюционный период происходил активный рост благотворительных заведений. В это время сформировались гражданские отношения между всеми участниками благотворительности, развитие системы помощи обездоленным помогло российскому обществу осознать, что она может быть сформирована благодаря усилиям трех сторон – частных лиц, общественных организаций и государства.

В начале XX века в России действовало свыше 20 000 попечительских советов для бедных с использованием добровольческого труда.

Традиции благотворительности нарушила революция 1917 года. Были запрещены любые формы благотворительности, все денежные средства, накопленные в организациях, национализировали, имущество передавалось государству на другие цели.

Социальному строю СССР было чуждо понятие благотворительности, ее возможности были ограничены. Частная благотворительность была подавлена, государство взяло на себя ответственность за социальное обеспечение. Были созданы государственные структуры (Фонд социального страхования), которые осуществляли некоторые благотворительные программы. В этот период благотворительность стала государственным инструментом

После распада Советского Союза и перехода к рыночной экономике благотворительность в России стала развиваться в новых условиях. Были созданы некоммерческие организации, благотворительные фонды, которые занимались оказанием помощи нуждающимся и решением социальных проблем. На этом этапе благотворительность часто ассоциировалась с оказанием помощи детям-сиротам, больным и инвалидам, пострадавшим от катастроф, а также с развитием образования и культуры. Многие влиятельные граждане начали создавать собственные фонды, которые оказывали большую поддержку различным гражданам.

В 2000-е годы благотворительность в России стала играть все более значимую роль в социальной сфере, были созданы крупные национальные благотворительные фонды, финансирующие социальные программы и проекты, направленные на решение широкого спектра проблем: от здравоохранения и образования до экологии и защиты прав детей.

В современной России благотворительность продолжает развиваться и становится все более организованной и профессиональной. Существует множество благотворительных фондов, организаций и программ, которые оказывают помощь в различных сферах, таких как социальное обслуживание, медицина, образование, культура и экология.

Благотворительные проекты в качестве инструмента корпоративной социальной ответственности являются ключевым фактором благотворительности. Наряду с традиционными форматами пожертвований появляются новые типы так называемого интеллектуального сбора средств, в том числе платежи NFC, интерактивные рекламные щиты, платежи с использованием QR и штрих-кодов, географические карты и мобильные приложения. Благотворительные сообщества развиваются как отдельная ветвь благотворительности в социальных сетях и через интерактивные благотворительные организации. Современные технологии способствуют благотворительности и делают ее более доступной.

Президент В.В. Путин в Послании Федеральному Собранию РФ от 1 декабря 2016 года отметил, что «особая примета нашего времени – широкое вовлечение граждан в самые разные благотворительные акции. Воля и великодушие граждан, которые участвуют в таких проектах, формируют столь необходимую России атмосферу общих дел, создают колоссальный социальный потенциал, и он должен быть обязательно востребован» [5].

По данным выборочного исследования рабочей силы Росстатом, в 2016–2020 годах происходил устойчивый рост численности населения в возрасте 15 лет и старше, участвующего в волонтерском движении и благотворительности (в 2016 году численность участников составила более 1,44 млн человек, в 2020 году – 2,03 млн).

Согласно информации Росстата, по итогам статистического наблюдения за деятельностью социально ориентированных некоммерческих организаций в 2020 году среднесписочная численность добровольцев (волонтеров), участвующих в их деятельности, составила более 3,79 млн человек (в 2016 году – 2,16 млн).

В Мировом рейтинге Россия расположилась только на 138-м месте по уровню распространенности благотворительности. Расчеты агентства САФ, составившего данный рейтинг, базировались на репрезентативном опросе Gallup WorldView World Poll, который был проведен в 153 государствах. Достаточно низкое место российского государства можно объяснить краткостью исторического периода, на протяжении

которого благотворительность возрождалась в нашей стране. Результаты рейтинга свидетельствуют о том, что люди, ощущающие себя счастливыми, более охотно занимаются благотворительностью, чем граждане, считающие себя обеспеченными. Общая степень материального благосостояния государства не слишком сильно влияет на уровень участия людей в благотворительности, более серьезное воздействие оказывает уровень удовлетворенности жизнью граждан [7, с. 226].

Современная благотворительность характеризуется профессионализмом, организованностью и использованием современных технологий, что позволяет эффективно реагировать на социальные вызовы и проблемы.

Развитие благотворительности в значительной мере зависит от активного участия граждан, добровольцев, бизнес-сектора и государства, которые совместными усилиями создают благоприятную среду для оказания помощи и поддержки нуждающимся.

Библиографический список

1. Власов П.В. Благотворительность и милосердие в России. М.: Центрполиграф, 2001. 445 с.

2. Деменева Н.Н., Михалицына О.Г., Тивикова С.К. Исследование готовности младших школьников к участию в волонтерской деятельности // Воспитательная работа в школе. 2021. № 1. С. 55–62.

3. Мотивационные основы подготовки волонтеров к деятельности в области безопасности жизнедеятельности / М.Г. Синякова [и др.] // Педагогическое образование в России. 2022. № 2. С. 141–150.

4. Петрова И.А. Медиаволонтерство – инновационный ресурс социальной активности детей и молодежи // Региональная школа управления. 2021. № 4. С. 69–72.

5. Послание Президента РФ Федеральному Собранию от 03.12.2015 «Послание Президента Российской Федерации».

6. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 15 ноября 2019 г. № 2705-р.

7. Сачков Г.А. Социальное волонтерство в условиях пандемии COVID-19 // Человек и его социальная жизнь в ожидании конца пандемии: к 30-летию факультета социологии РГСУ: сборник трудов конференции. М.: РГСУ, 2021. С. 225–227.

8. О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве): Федер. закон от 11.08.1995 № 135-ФЗ (последняя редакция).

9. Филантроп. 2016–2023. Расцвет Европы: как развивается благотворительность в европейских странах. URL: <https://philanthropy.ru/analysis/2017/02/09/46137/> (дата обращения: 16.10.2023).

10. Фирсов М.В. История социальной работы в России. М.: ВЛАДОС, 1999. 246 с.

11. Благотворительность и милосердие: сборник науч. тр. / под общ. ред. В.Н. Ярской. Саратов: Поволж. фил. рос. учеб. центра, 1997. 240 с.

УДК 34.09
ББК 67.4

Г.В. Пономарева – старший преподаватель
кафедры социологии и социальных технологий ТвГТУ
Н.А. Стукалова – доцент кафедры информатики
и прикладной математики ТвГТУ
А.А. Гусаров – старший преподаватель
кафедры информатики и прикладной математики ТвГТУ

НОРМАТИВНО-ПРАВОВАЯ БАЗА ПРИМЕНЕНИЯ ДИСТАНЦИОННОГО ОБРАЗОВАНИЯ

© Пономарева Г.В., Стукалова Н.А.,
Гусаров А.А., 2023

Аннотация. В статье рассмотрены процессы активного внедрения цифрового образования в реализацию образовательных программ. Систематизированы представления о нормативно-правовых и методологических аспектах их использования в образовательной системе. Представлен анализ терминов и понятий, применяемых при описании процессов, связанных с использованием дистанционных образовательных технологий и электронного обучения, нормативно-правовых условий их использования в образовательном процессе. Установлена связь между формой обучения, вариантами взаимодействия участников образовательного процесса и форматом реализации образовательного процесса.

Ключевые слова: нормативное правовое регулирование, цифровизация образования, электронное обучение, онлайн-курсы, приказ, постановление.

В начале XXI века самым часто встречающимся понятием было понятие информатизации. Сегодня на смену ему приходят такие понятия, как «цифровизация», «цифровое образование» и «электронизация», при этом нормативно они не закреплены ни в одном документе. Связано это с тем, что данные понятия появились после указа президента от 7 мая 2018 года «О национальных целях и стратегических задачах развития

Российской Федерации на период до 2024 года». Именно в данном документе впервые говорилось о цифровом образовании, но четкого определения дано не было. В контексте речь шла о создании современной безопасной образовательной среды.

Со временем понятие «цифровое образование» прочно вошло в нашу жизнь. Можно отметить следующие составляющие цифрового образования:

- цифровая образовательная среда;
- цифровая образовательная платформа;
- цифровые образовательные сервисы;
- профессиональные базы данных;
- электронные учебные издания;
- цифровые электронные библиотеки;
- электронная информационно-образовательная среда;
- электронное обучение;
- информационные справочные и поисковые системы;
- массовые открытые онлайн-курсы;
- дистанционные образовательные технологии;
- электронные образовательные и информационные ресурсы.

Отметим, что все указанные составляющие подразумевают обучение, а воспитательный процесс здесь даже не прослеживается. Эти понятия находят отражение в образовательных и рабочих программах [1].

Нормативное правовое регулирование образовательной деятельности с использованием электронного обучения учитывает две сферы:

- 1) законодательство в области информационных технологий, которое регулируется Федеральным законом от 27 июля 2006 года № 149-ФЗ «Об информатизации, информационных технологиях и защите информации»;
- 2) законодательство в области образования, которое регулируется Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Федеральные законы делятся на подзаконные нормативные акты:

специальные – непосредственно регулируют применение электронного обучения;

неспециальные – регулируют те или иные аспекты образовательной деятельности и содержат нормы по применению электронного обучения. Это нормативные правовые акты по осуществлению образовательной деятельности, по вопросам лицензирования образовательной деятельности и государственной аккредитации образовательной деятельности.

Основными документами в сфере цифровизации образования, которые можно назвать базой, используемой на всех уровнях образования, являются:

1. Порядок применения организациями, осуществляющими образовательную деятельность, электронного обучения, дистанционных

образовательных технологий при реализации образовательных программ (утвержден Приказом Минобрнауки России от 23 августа 2017 года № 816).

2. Приказ Минобрнауки России от 20 января 2014 года № 22 «Об утверждении перечней профессий и специальностей среднего профессионального образования, реализация образовательных программ по которым не допускается с применением исключительно электронного обучения, дистанционных образовательных технологий». Заметим, что в системе среднего профессионального образования есть документ, запрещающий применение исключительно электронного обучения. Для высшего образования такого документа нет.

3. Постановление Правительства РФ от 16 ноября 2020 года № 1836 «О государственной информационной системе "Современная цифровая образовательная среда"». В нем определяются новые понятия, связанные с цифровизацией.

4. Неспециальные подзаконные нормативные правовые акты по осуществлению образовательной деятельности, содержащие нормы по применению электронного обучения. Это акты, в которых отражена необходимость цифровизации образования. Они постоянно меняются, происходят обновления, поэтому на данный момент актуальны следующие документы:

1) Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденный Приказом Минобрнауки России от 5 апреля 2021 года № 301;

2) Порядок проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденный Приказом Минобрнауки России от 29 июня 2020 года № 636;

3) Порядок проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программам ординатуры, программам ассистентуры-стажировки, утвержденный Приказом Минобрнауки России от 18 марта 2021 года № 227.

5. Федеральные государственные образовательные стандарты всех уровней образования.

6. Положение о лицензировании образовательной деятельности, утвержденное Постановлением Правительства Российской Федерации от 28 октября 2013 года № 966.

7. Обновленные Положения о государственной аккредитации образовательной деятельности, утвержденные Постановлением Правительства Российской Федерации от 15 августа 2019 года № 1570.

8. Обновленные Правила размещения на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обновления информации об образовательной организации, утвержденные Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 июня 2020 года № 1038.

Сейчас рассматривается модель бессрочной аккредитации. Если раньше раз в 4–6 лет вуз готовился к аккредитации, то теперь этот процесс будет постоянным. Предполагается, что основной акцент будет сделан на рейтинги. Они включают трудоустройство выпускников, балл поступления по ЕГЭ и различные другие показатели. Есть перспективы использования ботов при проведении аккредитации, но искусственный интеллект не заменит экспертов полностью.

В статье 16 «Реализация образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий» Федерального закона № 273-ФЗ дано определение электронного обучения. Электронное обучение представляет собой организацию образовательной деятельности с применением:

содержащейся в базах данных и используемой при реализации образовательных программ информации;

обеспечивающих обработку информации технологий, технических средств, а также информационно-телекоммуникационных сетей, которые способствуют передаче по линиям связи указанной информации и взаимодействию обучающихся и педагогических работников.

Пандемия показала, что электронная система образования имеет право на существование (причем на тот момент это была единственно возможная система). Преподаватели давали необходимую информацию по предмету в онлайн-формате, проводили занятия и осуществляли контроль знаний через самые различные сервисы, платформы и т. д.

Дистанционные образовательные технологии определяются как технологии, реализуемые в основном с применением информационно-телекоммуникационных сетей при опосредованном взаимодействии обучающихся и педагогических работников. Дистанционное обучение рассматривается как разновидность электронного обучения.

В Приказе Минобрнауки России № 816 «Об утверждении порядка применения организациями, осуществляющими образовательную деятельность, электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ» онлайн-курсы называются способом организации учебных занятий. Такой способ предусматривает организацию образовательной деятельности в электронной информационно-образовательной среде, к которой предостав-

ляется открытый доступ через информационно-телекоммуникационную сеть «Интернет». Онлайн-обучение расценивают как разновидность дистанционного [2].

В Постановлении Правительства РФ от 16 ноября 2020 года № 1836 «О государственной информационной системе "Современная цифровая образовательная среда"» появилось понятие образовательной платформы, которое определяется как информационная площадка в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», на которой образовательными организациями размещаются онлайн-курсы, освоение которых осуществляется обучающимися путем использования образовательных технологий и электронного обучения.

В Постановлении Правительства РФ от 7 декабря 2020 года № 2040 «О проведении эксперимента по внедрению цифровой образовательной среды» появляется определение образовательных сервисов. Образовательные сервисы – это цифровые решения, предоставляющие возможность приобретения знаний, умений и навыков, в том числе дистанционно, и обеспечивающие автоматизацию образовательной деятельности в сфере начального общего, основного общего, среднего общего образования, разрабатываемые и предоставляемые поставщиками контента и образовательных сервисов в рамках реализации цифровой образовательной среды. При актуализации рабочей программы дисциплины необходимо посмотреть, какие образовательные сервисы подходят под данную дисциплину. Есть универсальные сервисы, которые можно применять при изучении любой дисциплины, а есть специальные, применимые только к конкретной.

В Постановлении Правительства РФ от 7 декабря 2020 года № 2040 вводится определение цифровой образовательной среды: это совокупность условий для реализации образовательных программ начального общего, основного общего и среднего общего образования с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий с учетом функционирования электронной информационно-образовательной среды, включающей в себя электронные информационные и образовательные ресурсы и сервисы, цифровой образовательный контент, информационные и телекоммуникационные технологии, технологические средства и обеспечивающей освоение учащимися образовательных программ в полном объеме независимо от места их проживания.

Цифровизация образования повышает доступность обучения, расширяет спектр применяемых способов предоставления образовательного контента, улучшает качество образовательных услуг.

Библиографический список

1. Портал федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования. URL: <https://fgosvo.ru> (дата обращения: 16.10.2023).

2. Стукалова Н.А., Гусаров А.А., Стукалов Д.О. Цифровые сервисы в педагогической работе // Информационные ресурсы и системы в экономике, науке и образовании: сборник статей XII Международной научно-практической конференции / под ред. А.П. Ремонтова. Пенза: Приволжский Дом знаний, 2022. С. 133–136.

УДК 004.588

ББК 74.489

Г.В. Пономарева – старший преподаватель
кафедры социологии и социальных технологий ТвГТУ;
Н.А. Стукалова – доцент кафедры информатики
и прикладной математики ТвГТУ;
А.А. Гусаров – старший преподаватель
кафедры информатики и прикладной математики ТвГТУ;
Л.В. Семилетова – старший преподаватель
кафедры информатики и прикладной математики ТвГТУ

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЦИФРОВЫХ ИНСТРУМЕНТОВ ДЛЯ КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ СТУДЕНТОВ

© Пономарева Г.В., Стукалова Н.А.,
Гусаров А.А., Семилетова Л.В., 2023

Аннотация. В статье приведен обзор цифровых инструментов для организации контроля знаний студентов. Рассмотрены электронные инструменты, используемые при создании учебного контента, электронных образовательных ресурсов, дистанционных учебных курсов. Представлена разработанная авторами классификация цифровых инструментов, в которой выделены инструменты организации совместной деятельности, осуществления обратной связи, создания цифровой образовательной среды, организации онлайн-уроков. Показаны технологии для общения и взаимодействия, оболочки для тестирования и диагностики.

Ключевые слова: тестовые технологии, измерение интеллекта, тестовая оболочка, вычислительный примитив.

Основоположником внедрения тестовых технологий является английский биолог Ф. Гальтон, который проводил серию испытаний с посетителями своей лаборатории для измерения их индивидуальных

физических, физиологических и психических особенностей. Мы обязаны появлению таких понятий, как «педагогическое измерение», «тест», «тестирование» именно этому ученому. Гальтоном был разработан ряд методик для определения быстроты реакции, мускульной силы, емкости легких, зрительной и слуховой чувствительности. Он изобрел ряд методик для измерения различных характеристик состояния человека. Эти подходы используются и сегодня, хотя с момента их появления прошло около ста лет. Например, сопоставляя по осям абсцисс и ординат средний рост родителей с ростом их взрослых детей, Гальтон обнаружил, что чем выше рост родителей, тем выше в среднем оказывается рост детей. Однако у очень высоких родителей дети были, как правило, несколько ниже, в то время как у родителей, рост которых был ниже среднего, дети оказывались несколько выше. Было отмечено стремление потомства к среднему росту – общий закон природы, закон сохранения вида, регрессия к среднему. Полезность применения тестов заключалась в появлении научных экспериментов с использованием математических методов обработки результатов.

Впервые для образовательных целей тесты были использованы Дж. Кеттеллом. В своей книге «Умственные измерения» он показал возможности тестирования. Позднее французский психолог А. Бине разработал методики измерения интеллекта. Он составил тестовые задания, направленные на дифференциацию детей, способных к обучению, ленивых (и потому отстающих) и умственно отсталых. Ученый создал целую школу, в которой развивались теория и практика тестирования. Позже Левис Термен придумал всем известный тест IQ, который используется во многих системах.

Термин «тест» (от англ. test – испытание, исследование) в русском языке имеет несколько значений и предполагает наличие различных точек зрения касательно трактовки. Хотя все мы понимаем, что тест – это испытание, имеющее определенные параметры и нацеленное на количественную оценку некоторых качеств испытуемого, можно определить его как стандартизированные задания, по результатам выполнения которых судят о знаниях, умениях, навыках и компетенциях испытуемого. Таким образом, тест – это объективное и стандартизированное измерение, легко поддающееся количественной оценке, статистической обработке и сравнительному анализу.

Основу теста составляют задания, которые представляют собой форму вопроса, определяющего уровень подготовки обучаемого. Можно рассматривать тестовое задание как один из компонентов структуры дидактического теста, включающего краткую инструкцию для обследуемого, тестовую задачу, эталон ответа или описание четкого алгоритма выполняемых обследуемым действий. В наиболее распространенных тестах закрытого типа в структуру тестового задания

входят как правильные варианты ответа, так и отвлекающие дистракторы. Если говорить про формы тестовых заданий, то обычно они бывают следующих типов: закрытая – с выбором одного или нескольких ответов; открытая – свободная или с шаблоном; задания на установление правильного порядка; задания на установление соответствия; конструирование (используется в случае, когда есть набор каких-то примитивов и с помощью них нужно сформулировать ответ).

Теория тестирования имеет достаточно большую временную составляющую, огромный эмпирический и теоретический материал.

Рассмотрим этапы создания компьютерного тестирования. Процесс всегда начинается с формализации экспертной целевой модели знаний, затем проектируются тестовые задания, наполняется тестовое пространство, из которого формируется полный тест. Далее проводится тестовый эксперимент, чтобы выявить, насколько тест валидный, надежный и стандартизированный. На основании проведенных экспериментов производят анализ и корректировку теста. После этого он может быть использован на практике.

Существует множество тестовых оболочек, программных средств, которые предоставляют нам возможность проводить тестирование. Их можно разделить на три класса: классические (например, автоматизация бумажных тестов), современные (адаптивные тесты, интеллектуальные тесты, экспертные автоматизированные системы), будущие (модель бумажного ящика).

Остановимся на типах тестовых оболочек, в частности на классической оболочке «Тестосфера», которая есть в открытом доступе. В основном меню есть следующие блоки: управление пользователями (функция, которая позволяет допускать студентов к материалам тестов, с помощью нее можно создавать группы); редактор заданий (в нем преподаватель создает тестовые задания); результаты (можно посмотреть протоколы работы студентов).

Современные системы обладают адаптивностью, то есть система подстраивается под студента. Например, обучающемуся с низким уровнем знаний дают задания низкого уровня сложности. Есть отдельный класс программ, которые имеют универсальный характер. Это программы оценки качества ресурса. Ресурсом может быть учебник, научно-исследовательская работа, проект, урок, студент [см. библиографический список, с. 102]. Данные программы работают по следующему принципу: есть блок ресурсов, которые нужно оценить, и есть блок критериев, которые вводят организаторы; можно определить весовые коэффициенты критериев. Эксперты проводят оценку, выставляют оценочные баллы. По окончании процедуры система выдаст оценку представленному ресурсу. Примером такой системы является автоматизированная система контроля

обученности АСКО, которая ориентирована на построение единой информационной среды университета. С ее помощью можно осуществлять контроль текущего состояния обученности. Любой человек имеет право зайти, зарегистрироваться и пользоваться ею, так как это свободная система.

В будущем предполагается перейти к ментальному подходу в обучении и диагностике знаний. При этом опорой являются идеи американского психолога У. Найссера, который определял мышление как совокупность ментальных схем, посредством которых происходит умственная и физическая деятельность. Ментальные схемы – это модели отражения реального мира в памяти в виде пространственно-временной динамической диаграммы, которые определяют знание и позволяют осуществлять мышление. Модель ментальной схемы можно представить в виде графа, вершинами которого являются объекты, цели, ребра – это определенные действия, которые имеют моторный и эмоциональный характер. Под управлением этих схем формируются знания и умения по предмету (рис. 1). Сложные схемы формируются на основе простейших схем. Таким образом, чтобы научиться решать большие сложные задачи, нужно разбить их на маленькие, то есть свести к вычислительным примитивам.

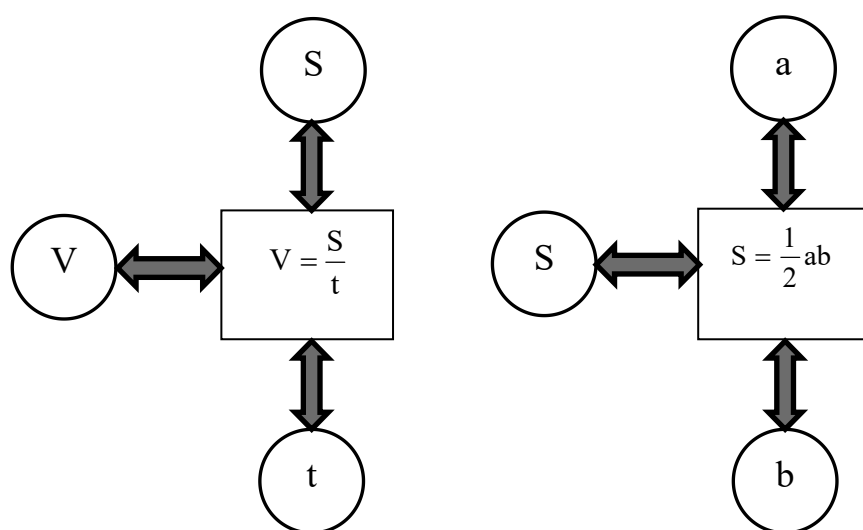


Рис. 1. Пример вычислительных примитивов

Из набора примитивов можно составить более сложную схему, которая решается в несколько этапов. Авторы разработали схемы по курсу математики и создали программу, которая может диагностировать сформированность умения решать задачи (рис. 2). Программная реализация полностью отображает ментальные схемы. Если кликнуть по каждому переходу, возникнет элементарная задача. При правильном ответе программа дает возможность перейти к другой, более сложной

задаче, а если ответ неверный, то выдается такая же по уровню сложности задача. Подобная система позволяет увидеть, какие маршруты освоены.

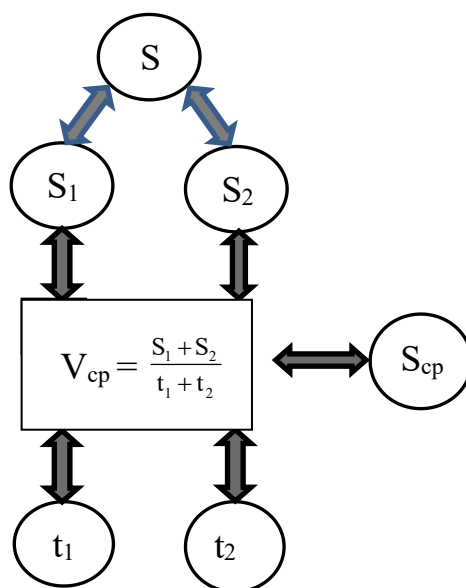


Рис. 2. Пример структурно-ментальной схемы

При обучении студента, особенно удаленно, очень важна мотивация. С целью ее повышения предлагается вводить игровые механики: достижение (рейтинг), динамическое назначение (активность), зависть (положение в топ-списке). В модели «Белый ящик» созданы две схемы. Одна из них заложена экспертом, другая – схема ученика, которая формируется в процессе обучения. По мере прохождения тестов изученные и отработанные примитивы будут закрашены. Студент видит, как модель прозрачного ящика заполняется «знаниями», что является мотивирующим к работе фактором.

Есть еще одна проблема в обучении – диагностика хода решения. Например, проверка экзаменационных работ, в том числе работ ЕГЭ, может быть автоматизирована. Существует множество идей, подходов, концепций на тему того, как организовать проверку хода решения задач в XXI веке. Ментальный подход может дать решение поставленной задачи. На рис. 3 показано дерево решения задачи. Жирным шрифтом выделены ветви, ведущие к правильному решению, то есть возможные варианты решения задачи.

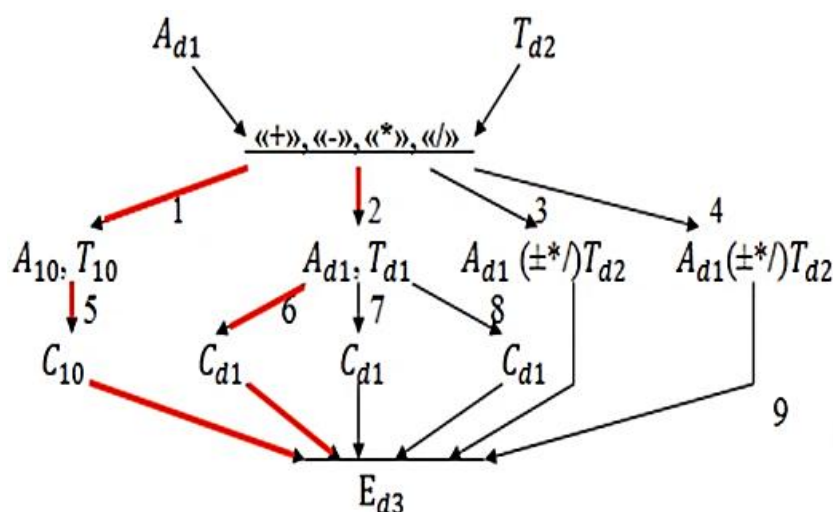


Рис. 3. Пример задачи на системы счисления

Если по данному дереву (см. рис. 3) построить шаблон, то можно дать возможность ученику построить вариант маршрута, то есть пошаговую инструкцию решения. Эти идеи авторы пытаются сейчас анализировать. На данный момент имеются положительные результаты.

Библиографический список

Пономарева Г.В., Стукалова Н.А., Гусаров А.А. Использование цифровых инструментов в учебном процессе // Образование в XXI веке: сборник научных трудов. Тверь: ТвГТУ, 2022. С. 102–107.

УДК 658.310.823-057.177:664

ББК 65.291.6-21:65.305.73

О.В. Саломахина – магистрант
направления «Управление персоналом»
кафедры социологии и социальных технологий ТвГТУ

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИИ ПИЩЕВОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

© Саломахина О.В., 2023

Аннотация. Статья посвящена особенностям управления персоналом на предприятиях пищевой промышленности. Рассмотрено понятие «пищевая промышленность», показаны требования к персоналу и системе управления персоналом в пищевой отрасли.

Ключевые слова: пищевая промышленность, управление персоналом, отбор персонала, подбор персонала, обучение персонала, мотивация и стимулирование труда.

Пищевая промышленность – это группа промышленных отраслей, производящих пищевые продукты. В действующей на данный момент редакции Общероссийского классификатора видов экономической деятельности (ОКВЭД-2, или ОК 029-2014 (КДЕС Ред. 2)) производство пищевых продуктов, напитков и табачных изделий отнесено к разным видам деятельности. Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека особое внимание уделяет контролю соблюдения требований санитарно-эпидемиологического законодательства на предприятиях пищевой промышленности. В связи с этим специальные требования предъявляются как к самому персоналу предприятий пищевой промышленности, так и к управлению им.

Требования к персоналу пищевых производств касаются личной гигиены и соблюдения ряда санитарных правил, которым должны строго следовать все сотрудники. Под личной гигиеной работника пищевого предприятия подразумевается соблюдение следующих условий:

- прохождение медицинского осмотра;
- использование для работы чистой санитарной одежды;
- содержание в чистоте кожи рук, тела, полости рта.

Большое значение на предприятии пищевой промышленности имеет знание СанПиНа (санитарно-эпидемиологических правил и нормативов) сотрудниками и руководителями.

Производство пищевых продуктов – это комплексная задача, для решения которой необходимы не только материальная база и заинтересованный квалифицированный персонал, но и применение эффективной системы управления персоналом, которая служит наилучшей гарантией выпуска безопасных пищевых продуктов (рис. 1).

Для того чтобы оставаться в бизнесе, платить сотрудникам заработную плату, нужно обладать определенным набором отличительных характеристик, привлекающих внимание клиентов, таких как доброжелательность; хороший сервис; минимальное время доставки; надежная продукция, отвечающая современным требованиям; открытость и т. д. Со временем изменяются запросы потребителей, а следовательно, и компании должны меняться.



Рис. 1. Требования к системе управления персоналом

Чтобы на предприятии пищевой промышленности не было каких-либо проблем, отделу кадров необходимо верно оформить все документы работников.

Для правильного оформления работников пищевой промышленности нужны следующие документы:

- паспорт или иной документ, подтверждающий личность;
- вид на жительство или временная прописка;
- разрешение на работу;
- трудовая книжка.

Кроме вышеназванного, требуется обязательное прохождение медосмотра (работники пищевой промышленности должны проходить медосмотры регулярно – один раз в год) [5].

Предприятия пищевой промышленности используют разные методы подбора персонала, такие как испытательный срок, аттестация, анализ резюме кандидатов, анкетирование, собеседование, психологическое тестирование [4].

При отборе кандидатов на предприятиях пищевой промышленности работники проходят несколько стадий: первичный отбор, собеседование, испытательный срок.

Первичный отбор – просмотр резюме и кандидатов, которые подходят под те или иные требования [5].

После первичного отбора начинается собеседование. Оно может проводиться как очно, так и онлайн (по видеосвязи, в скайпе или зуме) [5].

После проведения двух вышеописанных мероприятий кандидат получает приглашение на работу для прохождения испытательного срока [5].

Подбор кадров для работы на предприятиях пищевой промышленности имеет свои трудности [3]:

тяжелые условия труда, требующие физической силы и выносливости;

«текучесть» кадров;

отсутствие у собственных HR-служб опыта по созданию условий работы вахтой с проживанием;

вероятность резкого сезонного или экстренного набора и необходимость сокращения числа рабочей силы в несезон;

удаленность предприятий от населенных пунктов и др. [3].

Обучение персонала также имеет большое значение на предприятиях пищевой промышленности. Для более эффективного обучения можно пригласить внешнего специалиста.

При обучении персонала пищевой промышленности самыми главными должны быть темы, связанные с санитарными требованиями. Это темы, касающиеся мероприятий по борьбе с насекомыми и грызунами; санитарных требований к транспортировке, приемке и хранению пищевых продуктов; санитарных требований к обработке сырья и производству пищевых продуктов; санитарных требований к предприятиям пищевой промышленности и т. п.

Помимо названного, проводятся курсы, семинары и мастер-классы для пищевых предприятий. К этому списку относится, например, семинар ХАССП (Hazard Analysis and Critical Control Points – анализ рисков и критические контрольные точки), который предназначен для руководителей компаний, специалистов по качеству, сотрудников предприятий, заинтересованных в разработке и внедрении программы пищевой безопасности на основе принципов ХАССП. На семинаре по маркировке пищевой продукции рассказывается про предупредительные, цифровые маркировки, маркировки органической продукции и т. п.

Не менее важной технологией управления персоналом является технология мотивация. Мотивация персонала может повысить производительность труда не только отдельного сотрудника, но и коллектива в целом. Кроме того, правильная мотивация персонала

поможет сократить текучесть кадров, выстроить здоровый социально-психологический климат в коллективе.

Мотивация персонала – один из основных процессов организации, который дает не только эффективную работу и нужный результат, но и рост прибыли. Без мотивации персонала невозможно обеспечить повышение конкурентоспособности предприятия.

На предприятиях пищевой промышленности существует материальное (заработная плата, бонусы, участие в прибыли, дополнительные выплаты для персонала отделов продаж и сбыта) и нематериальное (командировки, проведение различных конкурсов) стимулирование [1].

По данным Ассоциации менеджеров, наиболее часто используемый способ мотивации персонала – материальное поощрение сотрудников [2]. Более 90 % работодателей используют для этого систему бонусов и премий, в том числе социальный пакет; многие регулярно пересматривают базовые оклады, вводят системы долгосрочного вознаграждения (например, устанавливают бонусы, оплачивают дополнительное обучение, выдают кредиты на льготных условиях) [2].

Необходимо учитывать и современный процесс цифровизации экономики, при котором происходят глобальные изменения, затрагивающие ключевые бизнес-процессы предприятий пищевой промышленности. Это касается многих традиционных производств на предприятиях пищевой сферы. На смену традиционным приходят новейшие технологии, более совершенные разработки, требующие затрат различных ресурсов и времени при кардинально меняющихся запросах потребителей [6].

Таким образом, управление персоналом на предприятиях пищевой промышленности имеет ряд особенностей. Во-первых, это специфические требования к работникам пищевых производств, которые необходимо учитывать при использовании технологий подбора, отбора и найма сотрудников. Во-вторых, это содержание программ профессионального обучения, которые предлагаются сотрудникам предприятий пищевой отрасли для обеспечения их профессионального роста. В-третьих, это особые подходы к мотивации и стимулированию сотрудников пищевых предприятий, в которых должны учитываться напряженный режим работы персонала, повышенные требования к охране труда и безопасному производству пищевых продуктов, а также риски высокой текучести кадров.

Библиографический список

1. Гусенко М. Как мотивация поможет увеличить производительность труда // Российская газета. 2018. URL: <https://rg.ru/2018/11/28/kakaia-motivaciia-pomozhet-uvelichit-proizvoditelnost-truda.html> (дата обращения: 26.10.2023).
2. Зайцева Т.В., Черняева Г.В. Мотивация трудовой деятельности. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2022. 394 с.
3. Как решить вопрос нехватки рабочего персонала // ИД «Сфера». URL: <https://sfera.fm/articles/kak-reshit-vopros-nekhvatki-rabochego-personala-rasskazyvaem-na-primerakh> (дата обращения: 26.10.2023).
4. Клеткина Н.В. Актуальность и методы отбора персонала. Проблемы и пути их решения // Научный журнал. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/aktualnost-i-metody-otbora-personala-problemy-i-puti-ih-resheniya> (дата обращения: 26.10.2023).
5. Особенности найма массового персонала на предприятия пищевой промышленности // HR-портал. URL: <https://hr-portal.ru/article/osobennosti-naйма-massovogo-personala-na-predpriyatiya-pishchevoy-promyshlennosti> (дата обращения: 26.10.2023).
6. Эдер А.В., Иванов О.В. Повышение эффективности работы предприятий пищевой промышленности как результат внедрения современных ИТ-решений // Вестник Воронежского государственного университета инженерных технологий. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/povyshenie-effektivnosti-raboty-predpriyatiy-pischevoy-promyshlennosti-kak-rezultat-vnedreniya-sovremennyh-it-resheniy> (дата обращения: 26.10.2023).

УДК 796.01.1
ББК 71.4:75.5

Н.А. Соболева – старший преподаватель
кафедры социологии и социальных технологий ТвГТУ

РАЗВИТИЕ ТВОРЧЕСКОГО МЫШЛЕНИЯ СПОРТСМЕНОВ КАК ОСНОВЫ УСПЕШНЫХ ТАКТИЧЕСКИХ ДЕЙСТВИЙ В ИГРОВЫХ КОМАНДНЫХ ВИДАХ СПОРТА

© Соболева Н.А., 2023

Аннотация. В статье ставится проблема развития творческого мышления спортсменов для осуществления успешных тактических действий в игровых командных видах спорта. Делается вывод о том, что

наряду с совершенствованием технических приемов игры в существующих реалиях информационного общества роль творческого начала при осуществлении тактических действий повышается. Отмечается, что физико-генетический потенциал человека, творческая составляющая и технико-тактические навыки являются базисом формирования конкурентного преимущества спортсмена в игровых командных видах спорта.

Ключевые слова: спорт, творческое мышление, игровые виды спорта.

Творчество – продуктивный вид деятельности, который может рассматриваться в качестве сущностной характеристики человека как одного из видов живых существ на планете. Именно благодаря творчеству и его главным механизмам (воображению, фантазии и интуиции) человек способен создавать искусственную среду обитания, «вторую природу», носящую название «культура» [5, с. 49]. Высокий уровень развития творческих потенций человека имеет большое значение при осуществлении ряда видов деятельности, в том числе повышается их роль и в спорте.

Спорт является одним из востребованных феноменов современного общества. Его развитие связано с совершенствованием физических, умственных и творческих способностей человека. Их совокупный прогресс, на наш взгляд, необходим для успешной деятельности, особенно в игровых командных видах спорта, развитие которых в нашей стране необходимо поставить на прочный обновленный теоретический фундамент современной науки.

В статье характеризуется проблема развития творческого мышления спортсменов как основы успешных тактических действий в игровых командных видах спорта.

Анализ трудов как отечественных, так и зарубежных авторов показал, что развитие игровых командных видов спорта возможно при совершенствовании как тактико-технических характеристик, так и творческого мышления спортсменов [2–4, 7].

По мнению нидерландского историка Й. Хейзинги, феномен игры занимает центральное место в культуре – мире, который искусственно создан человеком. Сущностные основания игры лежат как в области нашей сознательной деятельности, так и за ее пределами. Теория бессознательного связывает их с влечением к получению удовольствия от самого процесса игры и/или ожидаемых результатов. Это касается как данного феномена в целом, так и игровых видов спорта в частности.

Для успешной игровой деятельности, особенно в спорте, важны соблюдение правил, техническое мастерство, нацеленность на победу и свобода творческой инициативы. Так, Хейзинга в своей работе «*Homo ludens. Человек играющий*» определяет бесспорность и обязательность правил, отхождение от которых рушит мир игры [6, с. 30].

Если ожидания победы и приходящего с ней удовольствия нет, то процесс игры приобретает чисто механический характер, что приводит к отсутствию творческой составляющей в действиях игрока. В связи с этим особое значение приобретает формирование у играющего сознательного или подсознательного ожидания возможной победы, которая расценивается не только как прямой выигрыш у соперника, но и как реализация поставленной перед спортсменом задачи. Игра же, превращенная в механический процесс, исключает творческое начало и связанную с ним (ограниченную правилами игры) свободу действий, лежащую в основе творчества как явления. Такая ситуация меняет всю сущность процесса игры, снижает потенциал данного вида деятельности и влияет на качество результата. Предполагаем, что именно стремление к получению радости от игры или игровой ситуации эффективно «включает» механизм мобилизации ресурсов организма для достижения желаемого результата.

Одним из видов действий в рамках мобилизации ресурсов человека для успешного игрового поведения может рассматриваться политика принятия нестандартных решений. Ее осуществление также предполагает развитие у игрока творческого мышления и свободы в принятии решений, ограниченной правилами игры. Данные теоретические положения имеют практический интерес, который может быть реализован в спортивной деятельности, в том числе в командных видах спорта.

Соревновательность (или конкурентная борьба) является неотъемлемым элементом развития культуры человечества. Ее история уходит корнями в эпоху ранних цивилизаций, вместе с расцветом которых появляются письменные и графические свидетельства названного явления. Однако есть вероятность, что и в эпоху мезолита охота могла также иметь состязательный характер.

Спорт – это сфера социально-культурной деятельности как совокупность видов спорта, сложившаяся в форме соревнований и специальной практики подготовки человека к ним [1]. Одним из видов спортивных состязаний являются игровые командные виды спорта, в рамках которых происходит соревнование между командами (футбол, баскетбол, волейбол и др.).

Развитие творческой составляющей в игре спортсменов, на наш взгляд, уже сейчас играет важную роль в формировании конкурентного преимущества. Этот процесс с течением времени будет только усиливаться. Глобализация и развитие средств массовой коммуникации сделали доступным быстрый информационный обмен новыми приемами и техниками между самыми отдаленными уголками мира. В связи с этим возникает потребность активизировать творческую деятельность спортсменов и тренеров для поиска новых форм игровых тактических решений, а также для творческого их сочетания в процессе игры, чтобы

создать конкурентное преимущество команды. Ниже предложен ряд направлений, по которым, на наш взгляд, целесообразно двигаться:

- непрерывное обучение новым техническим приемам игры, анализ целесообразности принятых тактических решений спортсменов;

- активное формирование навыков принятия самостоятельных решений в процессе игры на самых ранних этапах подготовки спортсменов;

- поощрение практики принятия результативных нестандартных решений;

- гармоничное развитие спортсмена как личности;

- знакомство с различными видами творческой деятельности в рамках культурного развития личности;

- создание соревновательной среды, способствующей творческой активности спортсменов для создания своего конкурентного преимущества;

- формирование опыта «свободной» игры, в рамках которой нет психологического давления на игрока, которое возникает в ходе игры на требуемый результат. Игрокам предоставляется возможность самим определять для себя роли, корректировать некоторые правила. Создание свободного и комфортного для спортсмена игрового пространства, на наш взгляд, поможет стимулировать процессы творчества и получения большей радости от игрового процесса. Такая форма игры может стать отправной точкой для новых творческих находок и исключает превращение игры в механический процесс. Ее цель – дать возможность игроку раскрепоститься для максимального проявления творческой составляющей в спортивной деятельности, а также предоставить условия для получения опыта принятия нестандартных решений и поиска новых форм тактических комбинаций.

Институт лидерства, на наш взгляд, также подтверждает важность творческой составляющей тактических действий в игровых командных видах спорта. Так, социальные ожидания как зрителей, так и других членов команды, обращенные к лидеру, зачастую являются причиной активизации его творческого мышления и принятия нестандартных решений в процессе игры. Как показывает история спорта, творческий подход к формам и содержанию приемов тактических действий в командных видах спорта оказывается сильным конкурентным преимуществом даже при невыдающемся физико-генетическом потенциале. Примерами могут служить такие гениальные игроки, как Л. Месси и Д. Марадона.

Таким образом, существенную роль в развитии игровых командных видов спорта в настоящее время, наряду с совершенствованием технических приемов, играет творческая составляющая тактических действий. Вместе с физико-генетическим потенциалом человека они образуют триаду, на основе которой формируется конкурентное преимущество спортсмена в игровых командных видах спорта.

Библиографический список

1. О физической культуре и спорте в Российской Федерации: Федеральный закон от 04.12.2007 N 329-ФЗ (ред. от 27.12.2018). URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_73038/b819c620a8c698de35861ad4c9d9696ee0c3ee7a (дата обращения: 23.10.2023).
2. Матвеев Л.П. Общая теория спорта. Учебная книга для завершающих уровней высшего физкультурного образования. М.: 4-й филиал Воениздата, 1997. 304 с.
3. Миджли М. Грани человеческого бытия // Философская антропология. 2017. Т. 3. № 2. С. 30–56.
4. Семенов А.А. Игра как вид эстетической деятельности // Общество: мораль, культура, личность. Том Выпуск 2. М.: Перо, 2022. С. 89–93.
5. Соболева Н.А. Искусство как сфера проявления творческой деятельности в культуре // Проблемы управления в социально-технических, экономических и социальных системах: девятый ежегодный сборник научных трудов преподавателей, аспирантов, магистрантов, студентов факультета управления и социальных коммуникаций ТвГТУ. Тверь: ТвГТУ, 2021. С. 48–53.
6. Хейзинга Й. Homo Ludens; Статьи по истории культуры / пер., сост. и вступ. ст. Д.В. Сильвестрова; коммент. Д.Э. Харитоновича. М.: Прогресс-Традиция, 1997. 416 с.
7. Хлебников В.А. Основные принципы технической подготовки в спорте // Наука, технологии и образование в XXI веке: проблемы взаимодействия и интеграции: сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции 28 февраля 2020 г.: Белгород: АПНИ, 2020. С. 156–160. URL: <https://apni.ru/article/470-osnovnie-printsipi-tekhnic-heskoj-podgotovki> (дата обращения: 03.12.2022).

УДК 316.614.6
ББК 88.531

В.А. Томашова – магистрант 1-го курса
направления 08.04.01 Строительство
кафедры конструкций и сооружений ТвГТУ

Л.С. Чернокожева – магистрант 1-го курса
направления 08.04.01 Строительство
кафедры конструкций и сооружений ТвГТУ

Н.Н. Гончар – кандидат филологических наук, доцент
кафедры иностранных языков ТвГТУ

«КЛИПОВОЕ МЫШЛЕНИЕ» КАК ОСНОВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ СТУДЕНТА ПОКОЛЕНИЯ Z

© Томашова В.А., Чернокожева Л.С.,
Гончар Н.Н., 2023

Аннотация. Статья посвящена описанию особенностей профессиональной социализации современных студентов технических специальностей. Показано, что авторы детерминируют понятие «поколение Z» и рассматривают влияние «клипового мышления» студентов поколения Z на сферу их профессиональной социализации. Отмечено, что под «клиповым мышлением» понимается культурное явление либо «модель сознания», для которой свойственно оперирование малыми, часто изолированными/обособленными, объемами информации. Описаны особенности студентов поколения Z, на которые в условиях взаимодействия между преподавателем и студентами высших и средних профессиональных учебных заведений необходимо обращать внимание в процессе профессиональной социализации будущих специалистов технического профиля.

Ключевые слова: «клиповое мышление», теория поколений, профессиональная социализация, высшее образование, среднее профессиональное образование, поколение Z, «клиповая культура».

Как известно, значительную часть жизни человек отводит трудовой деятельности. Результативное исполнение профессиональных обязанностей и чувство удовлетворения от той трудовой деятельности, которой занимается индивид, связаны с успешным прохождением процесса профессиональной социализации.

Согласно комплексной теории А.В. Вайсбург [1], профессиональная социализация рассматривается как социопсихологический адаптационно-интеграционный процесс. А.В. Вайсбург указывает на то, что процесс

профессиональной социализации на всех его этапах и уровнях подвержен влиянию разнообразных факторов, которые можно разделить на две группы: субъективные и объективные. Последние делятся на общие и специфические.

В качестве субъективных факторов выделяют социально-демографический статус объекта социализации, его мотивацию и интеллектуальный капитал. Объективные факторы общего характера представлены социальными, политическими и экономическими особенностями общества в целом, а специфические факторы – особенностями конкретной профессиональной деятельности, ситуацией на рынке труда, доступностью и качеством соответствующего профессионального образования, регионом проживания, принадлежностью к определенному поколению и др.

Социализация в профессиональной деятельности по характеру организации и целенаправленности может быть разделена на три типа: прямую, косвенную и самовоспитание [1, 5]. При такой классификации образовательные учреждения высшего и среднего уровня можно рассматривать как основные институты для прямой социализации. Они оказывают планомерное и целенаправленное воздействие на сознание и поведение развивающейся личности. При этом преследуются цели передачи знаний, формирования профессиональных и надпрофессиональных компетенций, системы профессиональных ценностей, принципов и социальных установок, а также развития умений и навыков, способствующих интеграции специалиста в профессиональное сообщество и свободному развитию личности в последующей трудовой деятельности.

Объектом исследования являются современные студенты колледжей и вузов технических направлений подготовки, а также молодые специалисты, только что завершившие обучение и начинающие трудовую деятельность. При этом стоит отметить, что подавляющее большинство из них относятся к поколению Z.

Согласно теории поколений, предложенной в конце XX в. Н. Хоу и В. Штраусом, каждое поколение представляет собой группу людей, родившихся примерно в один исторический период (продолжительность его составляет около 20 лет), разделяющих общие ценности и убеждения, обладающих сходными моделями поведения и чувством принадлежности к данному поколению. Главным фактором формирования поколений являются исторические, социально-политические и экономические события, на период которых приходится этап формирования личности. Особенно сильно влияют те обстоятельства, в условиях которых человек живет до 11–12 лет [2; 3; 7].

Исследователи российского общества отмечают значительную дискретность цикла смены поколений в России в целом [3; 7]. Это преимущественно связано с тем, что ключевые исторические события, происходившие в стране за последние 100 лет, кардинально изменили все

устой в государстве и общественном сознании. Каждое последующее поколение, по мнению отечественных исследователей, сильно отличается от предыдущего. На данный момент среди ныне живущих людей в России выделяют следующие поколения:

1. «Молчаливое поколение» («потерянное») – ~1923–1940-е годы рождения.

2. «Бэби-бумеры» («поколение демографического взрыва») – ~1941–1964 годы рождения.

3. «Поколение X» («неизвестное поколение») – ~1965–1983 годы рождения.

4. «Поколение Y» («поколение миллениум», «поколение Next») ~1984–2000 годы рождения.

5. «Поколение Z» («цифровые дети», «цифровые аборигены») – ~2000–н. в.

Стоит заметить, что деление на поколения, в том числе и в авторской теории, не предполагает строгости границ. Люди, родившиеся в так называемые переходные годы (в среднем ~3–5 лет), могут проявлять одновременно качества предшествующего и нового поколения [2].

Главной особенностью среды, в которой было сформировано поколение «цифровых детей», является широкое распространение компьютерных технологий. Все предшествующие поколения получили легкий и неограниченный доступ к возможностям цифровой коммуникации в достаточно зрелом возрасте, в то время как наиболее молодые поколения погружаются в цифровой информационный поток почти с рождения [2; 3; 10].

Колоссальные объемы данных, доступ к которым имеет любой человек, владеющий возможностями интернета, разнообразие поступающих информационных потоков, в том числе и через СМИ, способствуют развитию новых черт поколений. В частности, поколению Z свойственно «клиповое мышление» [2; 3; 6; 7; 10]. Однако некоторые ученые отмечают, что с точки зрения психологии применять термин «мышление» в корне неверно. При этом термин «клиповое мышление» распространен преимущественно в русскоязычной литературе, тогда как в зарубежных работах в основном встречается понятие «клиповая культура» [4, 6, 8]. В связи с этим «клиповое мышление» можно рассматривать как культурное явление, которое имеет свои отличительные черты, или как «модель сознания», потребляющую и производящую клипы.

По мнению Э. Тоффлера, «клиповая культура» представляет собой культуру коротких сообщений, которая создается за счет свободного эппинга (от англ. channel zapping – переключение каналов). Главными особенностями коротких сообщений, клипов, помимо их быстрой смены, являются несвязность и обособленность. Возникновение явления «клип»-культуры в процессе развития культуры постиндустриального

общества предсказывалось многими социологами, культурными и политическими деятелями (Э. Тоффлер, Э. Геллнер, А.Н. Фрумкин, И.А. Бродский и др.) [6].

Клипы в культуре существуют уже достаточно давно. Так, газетные заметки обладают схожими с клипом свойствами: краткостью, обособленностью и применением ярких словесных и визуальных образов. Кроме того, некоторые исследователи указывают на антропологическую природу «клипового мышления»: человеку свойственно формировать на собственном опыте некоторые образы, схемы и обобщения, которые впоследствии используются для описания действительности. Однако современный большой и разнообразный поток информации вызывает необходимость еще больше сокращать информацию и обмениваться такими краткими сообщениями, которые, как правило, не могут быть однозначно расшифрованы без контекста [6].

Для изучения влияния «клипового мышления» студентов строительных направлений на их профессиональную социализацию в качестве основной рассмотрена классификация составляющих профессиональной социализации по Г.А. Банных [9]:

профессиональное образование,
 профессиональное взаимодействие,
 профессиональный опыт,
 профессиональное мастерство.

Компетенции, определяющие качество профессиональной социализации, развиваются в течение всей жизни человека. Высшим уровнем, соответствующим полной профессиональной интеграции, является профессиональное мастерство [1; 9].

В таблице показаны некоторые особенности влияния «клипового мышления» на разные этапы социализации при достижении профессионального мастерства [2; 3; 6–8; 10].

Влияние черт, свойственных студентам с проявлениями
 «клипового мышления», на профессиональную социализацию

Составляющая профессиональной социализации	Положительное влияние на профессиональную социализацию	Отрицательное влияние на профессиональную социализацию
1	2	3
Профессиональное образование	Хорошо усваивают решения типовых задач, имеющих известные алгоритмы решения	Сложности в изучении нестандартных задач, требующих творческого подхода к решению. Избегание разного рода неопределенностей
	Достаточно легко ищут информацию	Слабая оценка релевантности найденной информации

Продолжение таблицы

1	2	3
Профессиональное образование	Быстрая обработка больших объемов информации	Слабо вникают в суть вопроса или задачи
	Хорошая кратковременная память	Сложности с запоминанием и заучиванием
	Умение работать в режиме многозадачности, легкое переключение между значительно различающимися заданиями	Слабая концентрация внимания, потребность в частой смене деятельности
	Усвоение коротких и эмоционально окрашенных блоков информации (особенно информации, имеющей яркое визуальное оформление)	Сложность усвоения больших однородных объемов информации, особенно длинных текстов
	Заинтересованность в получении конкретных профессиональных знаний и умений	Самоцелью образования является получение положительной оценки деятельности
	Умение оперировать множеством «клипов»	Неумение произвести глубокий анализ имеющейся информации для установления связей, зависимостей и закономерностей
Профессиональное взаимодействие	Умение осуществлять коммуникацию с помощью компьютерных технологий	Сложность личного общения, избегание личных контактов. Плохое усвоение навыков профессиональной коммуникации
	Обмен краткими сообщениями	Малая информативность сообщений без обозначения конкретных вопросов
	Знание профессиональной лексики	Слабое владение профессиональной лексикой
	Владение знаниями о разных направлениях внутри одной профессии	Отсутствие концентрации на постижении конкретных направлений профессиональной деятельности
Профессиональный опыт	Использование интернета для решения профессиональных задач	Опора на возможности информационных технологий, а не на свои знания и умения
	Решение множества типовых задач	Незаинтересованность в сложных, нестандартных профессиональных задачах. Избегание разного рода неопределенностей

Окончание таблицы

1	2	3
	Быстрое переключение между задачами	Стремление попробовать разные профессии
	Быстрая обработка большого объема информации	Скорость обработки информации обусловлена ее поверхностным анализом
	Обладают хорошими адаптивными навыками	Слабое стремление к интеграции в профессиональной среде
Профессиональное мастерство	—	Отсутствие стремления постигнуть определенное направление профессиональной деятельности
	Умение компилировать данные	Отсутствие творческого подхода. Неразвитый профессиональный стиль
	Заинтересованность в получении конкретных и необходимых «здесь и сейчас» знаний	Самоцелью образования является не усвоение знаний и приобретение профессиональных навыков, а положительная оценка деятельности

Можно отметить следующие основные особенности «цифровых детей», которые стоит учитывать в процессе обучения:

1. Умение работать в режиме многозадачности и слабая концентрация внимания.

2. Отсутствие интереса к решению нестандартных задач. Умение использовать алгоритмы решения типовых задач.

3. Высокую скорость обработки больших объемов информации.

4. Фрагментарность в существующих знаниях, неразвитые навыки критического мышления, необходимые для оценивания достоверности информации и установления взаимосвязей между разнообразными данными.

5. Заинтересованность в кратких эмоционально окрашенных объемах информации.

6. Высокую заинтересованность в получении не знаний, умений и навыков, а высокой (необязательно обоснованной) положительной оценки деятельности.

7. Избегание личного общения, замена его виртуальной коммуникацией.

В процессе профессиональной социализации студента технической специальности большое влияние на становление личности оказывает освоение специальных технических и профессиональных дисциплин, но при этом значим также вклад гуманитарных предметов, которые, помимо образовательных целей, необходимы для формирования навыков и умений, требующихся при прохождении социализации и успешном профессиональном взаимодействии.

Методология изучения дисциплин разных типов, в частности гуманитарной направленности и общепрофессиональных, специальных, имеет свои особенности и, как следствие, различные негативные и положительные проявления при обучении людей с «клиповым мышлением». В образовательном процессе для повышения качества обучения как преподавателю, так и студенту стоит учитывать эти особенности и уметь с ними работать.

В большинстве случаев материал технических и профессиональных дисциплин сопровождается графическими изображениями, отражающими и иногда дублирующими ключевую информацию (например, графиками, блок-схемами алгоритмов, чертежами и принципиальными схемами). Это способствует лучшему запоминанию и усвоению изученного, но надо помнить, что схемы, графики, чертежи содержат огромные объемы информации, поэтому излишнее упрощение может стать причиной потери основного смысла или его искажения. Преподавателю, безусловно, необходимо использовать графические модели, но делать их наиболее точными, а не просто отражающими концепцию. При этом обучающийся должен понимать, что на основе зрительного восприятия нельзя заложить прочный фундамент понятий и принципов, который также необходимо уметь осваивать и в текстовой форме.

Если говорить об изучении гуманитарных дисциплин, то здесь реже прибегают к графическому отображению сути, так как зачастую последняя более многогранна. Такой подход ведет к потере концентрации внимания людей с «клиповым мышлением». Удачными примерами использования графическо-логических моделей, понятных носителям «клипового мышления», в гуманитарных дисциплинах могут являться правила грамматики, представленные в виде схем или рисунков, или хронологические карты исторических событий.

Именно при синергии современных «клиповых» методов подачи информации и традиционных подходов в образовании можно добиться баланса развития профессионального мышления молодежи, необходимого для успешной интеграции в профессию. Применение новых технологий и методов подачи информации позволит удерживать внимание и интерес представителей поколения Z, а традиционные подходы к

образованию обеспечат развитие абстрактно-логического мышления, умения критически анализировать и творчески мыслить при решении профессиональных задач.

Библиографический список

1. Вайсбург А.В. Модель процесса профессиональной социализации специалиста // Профессиональная ориентация. 2014. № 1. С. 32–43.
2. Гурова И.М., Евдокимова С.Ш. Теория поколений как инструмент анализа, формирования и развития трудового потенциала // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). Т. 7. Вып. 3. С. 150–159.
3. Кулакова А.Б. Поколение Z: теоретический аспект // Вопросы территориального развития. 2018. Вып. 2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/pokolenie-z-teoreticheskiy-aspekt> (дата обращения: 07.03.2023).
4. Логинов Н.И. Клиповое мышление: психический процесс, которого не существует // ПостНаука. URL: <https://postnauka.ru/longreads/156614> (дата обращения: 10.03.2023).
5. Макарова С.Н. Профессиональная социализация: исследование форм // Альманах современной науки и образования. 2008. Вып. 10 (17). Ч. I. С. 105–109.
6. Мамина Р.И., Московчук Л.С. Текстовая культура в условиях современной информационной цивилизации // Библиосфера. 2015. Вып. 4. С. 3–8.
7. Мирошкина М.Р. Интерпретации теории поколений в контексте российского образования // Ярославский педагогический вестник. 2017. Вып. 6. С. 30–35.
8. Оберемко Т.В. Когнитивные особенности современных студентов – миф или реальность // Образование и право. 2020. Вып. 5. С. 155–159.
9. Профессиональная социализация в условиях цифровизации. URL: <https://gsem.urfu.ru/ru/science/portfolio-nauchnykh-proektov/2020/professionalnaja-socializacija-v-uslovijakh-cifrovizacii/> (дата обращения: 10.03.2023).
10. Цифровой портрет современного студента как представителя поколения Z // Цифровое общество как культурно-исторический контекст развития человека: сборник научных статей и материалов международной конференции, Коломна, 17 февраля 2022 года / под общ. ред. Р.В. Ершовой. Коломна: ГСГУ, 2022. С. 221–225.

УДК 343.9
ББК 74.04

Д.О. Туманов – преподаватель
кафедры организации и обеспечения раскрытия
и расследования преступлений
Тверского филиала Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя
Т.Я. Коняхина – старший научный сотрудник
научно-исследовательского отдела
управления организации научной
и редакционно-издательской деятельности
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя

О НЕКОТОРЫХ УСЛОВИЯХ, СПОСОБСТВУЮЩИХ ВОВЛЕЧЕНИЮ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНЕГО В СОВЕРШЕНИЕ ПРЕСТУПЛЕНИЯ

© Туманов Д.О., Коняхина Т.Я., 2023

Аннотация. В статье рассмотрены условия, способствующие вовлечению несовершеннолетнего в совершение преступления. Отмечено, что проблемы в сфере образования и нравственного воспитания молодежи влияют на уровень преступности среди несовершеннолетних. Проанализированы статистические данные и судебная практика по уголовным делам, связанным с вовлечением несовершеннолетних в совершение преступления.

Ключевые слова: преступность, несовершеннолетние, вовлечение несовершеннолетнего в совершение преступления.

В последнее время наблюдается значительное снижение уровня образованности, а также культуры и духовности среди подрастающего поколения. Такая ситуация может быть связана со множеством факторов: неблагополучным положением семей, недостаточным количеством квалифицированных педагогов в сфере общего образования, нехваткой объектов инфраструктуры для дополнительного разностороннего развития личности. Названные условия с высокой долей вероятности могут способствовать вовлечению несовершеннолетнего в совершение преступления. Все они тесно переплетаются с одним из основных элементов, выделяемых в структуре криминалистической характеристики вовлечения

несовершеннолетнего в совершение преступления, а именно с личностными качествами несовершеннолетнего.

Разумеется, отправной точкой формирования правильного мировоззрения у ребенка является верная жизненная установка, заложенная в его сознание самими родителями, родственниками и друзьями. Семья, являющаяся ячейкой гражданского общества в правовом государстве, должна выступать основой формирования законопослушной личности, которая будет безукоризненно соблюдать все нормы, разработанные и принятые для комфортной и безопасной жизни в социуме. В семье несовершеннолетний может усвоить базовые жизненные ценности, которые позволят ему в дальнейшем выстраивать необходимые взаимоотношения за пределами стен родительского дома. Однако воспитание в асоциальной семье способствует вовлечению подростков в совершение преступлений.

Так, приговором Шарангского районного суда (Нижегородской области) № 1-1/2022 1-53/2021 от 22 февраля 2022 года по делу № 1-1/2022 гражданка была признана виновной в совершении преступления, предусмотренного ч. 1 ст. 150 Уголовного кодекса Российской Федерации (УК РФ). Женщина обещаниями вовлекла несовершеннолетнюю родственницу в совершение преступления средней тяжести, предусмотренного ст. 158 ч. 2 п. «а» УК РФ [3]. Налицо факт неоднозначного влияния семейных ценностей, ошибочный выбор несовершеннолетним предпринимаемых действий по отношению к родственному лицу.

По мнению В.В. Баева, Я.Г. Бигалиевой, А.С. Исаенко, Д.С. Плутенко, к важнейшим направлениям общесоциального предупреждения преступности несовершеннолетних следует отнести создание и улучшение необходимых условий, способствующих успешному развитию личности ребенка (внедрение современных технологий в процесс обучения и творческой деятельности; открытие различных секций, кружков при учете интересов несовершеннолетних) [1]. Бесспорно, в современном мире все должно идти в ногу со временем. На семейное воспитание и школьное обучение значительное влияние оказывают компьютерная техника и информационные технологии. Например, на период пандемии пришелся пик применения во всех сферах жизнедеятельности человека новых информационно-телекоммуникационных технологий. Несомненно, цифровизация образовательной деятельности влечет за собой положительный эффект, определяет будущее обучения. Помимо расширенного перечня вариантов доведения информации, которая позволяет развить компетенции и умения у обучающегося, а также получения дополнительных навыков, расширяющих детский кругозор, юному пользователю должны быть объяснены правила нахождения в виртуальном пространстве, чего зачастую не производится. Недостаточное внимание семьи и школы к проблеме кибербезопасности, легкомысленное отношение подростков к

своему поведению в пространстве глобальной сети создают условия для дистанционного манипулирования несовершеннолетними со стороны преступников. Так, приговором Вадского районного суда (Нижегородской области) № 1-2/2020 1-49/2019 от 17 января 2020 года по делу № 1-2/2020 признан виновным в совершении преступления, предусмотренного ч. 1 ст. 150 УК РФ, мужчина, вовлекший несовершеннолетнего в совершение преступления, предусмотренного п.п. «а» и «б» ч. 2 ст. 158 УК РФ, путем направления сообщений в социальной сети «***». Преступник предложил несовершеннолетнему М.А.С. совершить кражу лома черного металла, пообещав поделить денежные средства, полученные от реализации похищенного имущества, поровну, и тем самым вызвал у несовершеннолетнего корыстное побуждение [3].

Приведенный пример показывает, насколько уязвимы несовершеннолетние в мире, где коммуникация строится не вживую, как это было раньше, а онлайн в так называемых мессенджерах, которые позволяют производить обмен данными (иногда с совершенно незнакомыми людьми). И хотя большую часть времени до наступления совершеннолетия подросток проводит в школе, где педагогами ведется работа по формированию у учеников навыков грамотного поведения в киберпространстве, классный руководитель и учителя, как и родители, не могут постоянно контролировать поведение молодого человека. Все это вызывает острую обеспокоенность у органов исполнительной власти. 1 июня 2022 года заместитель председателя Следственного комитета Российской Федерации Елена Леоненко рассказала в интервью «РИА Новости» о том, как защитить детей от интернет-извращенцев, почему важно прививать цифровую гигиену с детства и зачем необходимо продумать новый порядок регистрации в социальных сетях. Было также отмечено, что за 2021 год уголовную ответственность понесли 222 взрослых, которые вовлекли в совершение преступлений 300 несовершеннолетних, а в первом квартале 2022 года к уголовной ответственности за вовлечение в совершение преступлений 60 несовершеннолетних были привлечены 44 взрослых [4]. Приведенная статистика неутешительна, как и поднятые Е.Е. Леоненко проблемы. С раннего детства ребенок связан с миром гаджетов и глобальной сетью Интернет, возможности которых одновременно и удивляют, и пугают. Удивление обусловлено перспективами дальнейшей эволюции общества и насыщения его прорывными технологиями. Тревоги связаны с опасностью использования виртуального пространства для вовлечения несовершеннолетних в совершение преступлений.

Представители общественности, как и сотрудники правоохранительных органов, встревожены существующим положением дел. На официальном сайте медиахолдинга Тверского региона 13.07.2023 медиагруппа «Тверской проспект» опубликовала видеоматериал

«Антинаркотическая работа в Тверской области». Александром Валерьевичем Лукьянчуком¹, одним из участников диалога, зафиксированного в видеоматериале, была обозначена проблема, связанная с деструктивным контентом, а именно с негативной информацией, «льющейся отовсюду» на молодежь [2]. Герою телепередачи существующая ситуация представляется катастрофической. Отсутствие у подростков необходимых знаний для полноценного анализа информации, поступающей к ним из разнообразных источников, побуждает их к совершению криминальных действий, способствует вовлечению несовершеннолетних в совершение преступлений.

Полагаем, что пристальное внимание со стороны государства и общества, конкретные предложения по решению острых проблем, способствующих вовлечению несовершеннолетнего в совершение преступления, конкретные действия со стороны компетентных структур дадут результаты и позволят изменить негативную тенденцию роста случаев вовлечения несовершеннолетних в совершение преступлений.

Во-первых, должна быть разработана и реализована государственная стратегия преодоления семейного неблагополучия. Во-вторых, необходимо обеспечить условия для функционирования института семьи в тесном взаимодействии с институтом общего образования. При этом категорически нельзя допускать ослабления статуса педагога как ключевого агента успешной социализации несовершеннолетнего индивида. В-третьих, требуется усилить поддержку центров дополнительного образования, приобщающих несовершеннолетних к миру науки, творчества и спорта. Все это даст возможность исправить тревожную ситуацию, связанную с вовлечением подростков в совершение преступлений.

Библиографический список

1. Преступность несовершеннолетних / В.В. Баев [и др.] // «Chronos» Мультидисциплинарные науки. 2021. № 1 (51). Т. 6. С. 86–91.
2. Официальный сайт медиахолдинга Тверского региона. URL: https://tp.tver.ru/tema-dnya_antinarkoticheskaya-rabota-v-tverskoj-oblasti/ (дата обращения: 07.09.2023).

¹Руководитель тверского регионального отделения международной общественной организации «Всемирный Русский Народный Собор»; руководитель тверского регионального отделения, член координационного совета союза историко-просветительских обществ «Наследие Империи»; заместитель председателя общественного совета, член коллегии УФСИН России по Тверской области; член общественной палаты Тверской области; член Антинаркотической комиссии при администрации г. Твери.

3. Судебные и нормативные акты РФ. URL: <https://sudact.ru/> (дата обращения: 07.09.2023).

4. Следственные органы Следственного комитета. URL: <https://sledcom.ru/press/interview/item/1693826/> (дата обращения: 07.09.2023).

УДК 331.453

ББК 65.246

А.В. Шипов – кандидат
физико-математических наук,
доцент кафедры социологии
и социальных технологий ТвГТУ

НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ РЕГЛАМЕНТАЦИИ И НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА ПО КАДРОВОМУ ДЕЛОПРОИЗВОДСТВУ И УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНИЗАЦИИ

© Шипов А.В., 2023

Аннотация. Рассмотрены нормативно-правовые акты по нормированию труда на работы по кадровому делопроизводству и управлению персоналом в организации. Показано, что в настоящее время нормативно-правовая база по нормированию труда на работы по кадровому делопроизводству и управлению персоналом в РФ включает документы, принятые более двадцати лет назад, и проекты современных нормативных актов, разработанные Министерством труда и социальной защиты РФ. Установлено, что на современном этапе Типовые межотраслевые нормы труда на работы по кадровому делопроизводству и управлению персоналом в государственных и муниципальных учреждениях, несмотря на свой рекомендательный характер, являются эффективными и позволяют регулировать трудовые отношения в этой сфере деятельности для организаций любой формы собственности.

Ключевые слова: нормирование труда, нормативно-правовые акты, Типовые межотраслевые нормы труда на работы по кадровому делопроизводству и управлению персоналом в государственных и муниципальных учреждениях.

Актуальность работы определяется важнейшей ролью регламентации и нормирования труда в деятельности предприятия. Следование установленным нормам труда позволяет рационально использовать рабочее время, оптимизировать численность персонала, установить

оптимальную напряженность труда, режимы работы оборудования и т. д. Корреляция разработанных норм труда и уровня заработной платы работников повышает трудовую мотивацию и удовлетворенность трудом, снижает уровень текучести в организации, устраняет предпосылки для возникновения трудовых конфликтов, связанных с недовольством работников существующей системой оплаты труда. В современных условиях нормирование труда на предприятии создает стимулы для роста производительности труда, что является одним из важнейших приоритетов развития страны.

В настоящее время руководитель организации может разработать объективную систему оценки и нормирования труда, зависящую от сферы деятельности компании, рыночной доли, реализуемой стратегии, форм организации труда, методов контроля, стиля управления и множества других факторов. Однако данная система должна опираться на научную организацию труда и специфику самого предприятия [7, с. 47].

При создании системы кадрового делопроизводства и управления персоналом в организации необходимым элементом является введение нормирования труда на основании ст. 160 Трудового Кодекса РФ (ТК РФ) [6] (нормативы выработки, времени, нормативы численности работников и др.). В то же время ТК РФ предусматривает, что для однородных работ могут разрабатываться и устанавливаться типовые (межотраслевые, отраслевые, профессиональные и иные) нормы труда на основании Постановления Правительства РФ от 11 ноября 2002 года № 804 «О Правилах разработки и утверждения типовых норм труда» [4].

Основными задачами нормирования труда работников кадровой службы и управления персоналом являются:

- определение необходимого количества времени, используемого для выполнения отдельных работ (функций, процедур, операций) теми или иными работниками в соответствии с должностными обязанностями;

- расчет нормированных заданий, обоснование объема работ, выполняемого одним исполнителем или коллективом;

- определение необходимой численности работников на уровне структурных подразделений кадровой службы и управления персоналом в целом;

- обоснование штатного расписания и установление оптимальных соотношений численности работников разных квалификационно-должностных групп.

К основным видам норм труда относятся нормы времени (выработки), обслуживания, численности, управляемости (числа подчиненных) и др. На основе норм времени и обслуживания формируются нормированные задания.

Нормы времени устанавливаются на работы по комплектованию и учету кадров, в том числе на отдельные операции (например, оформление документов при приеме на работу рабочих и служащих), на комплекс

приемов (оформление и учет трудовых книжек), процедуры (составление технической отчетности и справок по учету личного состава).

На работы по делопроизводственному обслуживанию (например, экспедиторские, канцелярские, архивные) целесообразно устанавливать типовые нормы времени. При выполнении табельных работ (при проверке наличия работников на рабочих местах, составлении рапортов о движении личного состава работников, учете использования рабочего времени и др.) и применении традиционных систем учета (рапортно-ведомостной, пропускной по карточкам, обходной) рекомендуется устанавливать нормы обслуживания [1, с. 17].

Проведенный анализ нормативно-правовых актов показал, что в настоящее время для установления норм времени на отдельные виды работ, выполняемых работниками кадровых служб, и их численности можно использовать межотраслевые нормативы и нормы, разработанные еще в конце XX – начале XXI вв. Центральным бюро нормативов по труду (ЦБНТ):

Нормативы численности работников отделов подготовки кадров (бюро, секторов) на предприятиях (утв. Постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата ВЦСПС от 6 июля 1989 года № 233/13-15) [2];

Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 26 марта 2002 года № 23 «Об утверждении норм времени на работы по документационному обеспечению управленческих структур федеральных органов исполнительной власти» [3].

Постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата ВЦСПС утвержден Сборник, содержащий нормативы численности для основных видов работ, выполняемых работниками отделов подготовки кадров (ОПК) на предприятиях и в объединениях. Среди них:

- планирование непрерывного обучения кадров;
- организация непрерывного профессионального и экономического обучения рабочих;
- организация индивидуального обучения рабочих;
- организация непрерывного обучения руководителей, специалистов и служащих;
- участие в организации обучения по повышению общеобразовательного уровня работников (совместно с отделом кадров и общественными организациями);
- контроль над ведением учебного процесса;
- организация и оформление прохождения производственной практики учащихся и студентов;
- организация общественно полезного, производительного труда школьников и работа по профориентации молодежи;
- организация практического обучения молодых специалистов в период прохождения ими стажировки;

- участие в организации и проведении смотров (конкурсов);
- участие в анализе результатов обучения;
- составление сметы затрат на все виды обучения;
- составление отчета о профессиональном и экономическом обучении кадров [2, с. 1].

В Сборнике приводится методика расчета нормативной численности работников отделов подготовки кадров на предприятии и показан пример расчета. Данные нормативы рекомендуются для использования на предприятиях и в объединениях всех отраслей промышленности [2, с. 3].

Постановлением Министерства труда и социального развития РФ в 2002 году были утверждены Нормы времени на работы по документационному обеспечению управленческих структур федеральных органов исполнительной власти, разработанные ЦБНТ. Данные Нормативы рекомендуются для расчета затрат времени на подготовку документации, информации, проведение печатных, вычислительных и других работ, включая обслуживание оргтехники, а также для определения необходимой численности работников, выполняющих эти функции [3].

Нормативная часть названного постановления представлена нормами времени и содержит разделы:

- документационное обеспечение управленческих структур федеральных органов исполнительной власти;
- составление и ведение номенклатуры дел;
- документирование деятельности коллегии федерального органа исполнительной власти;
- оформление документов;
- обработка, регистрация и учет документов;
- справочно-аналитическая работа;
- регистрация, учет, хранение и поиск документов;
- работы, выполняемые в процессе автоматизации технологии хранения документов;
- набор на персональном компьютере [3].

Каждый раздел по видам работ в дальнейшем конкретизируется. Так, например, раздел 4 «Оформление документов» содержит следующие подразделы:

- согласование документа;
- утверждение (подписание) документа;
- печатаение документа;
- размножение документа.

В таблице приведен пример нормирования времени на обработку информации, введенной в текстовом редакторе MS Word.

Нормирование времени на обработку текстовой информации

№ нормы	Наименование работ	Единица измерения	Норма времени, мин
1	2	3	4
1	Включение компьютера и запуск Windows	Одно включение	1,08
2	Запуск текстового редактора MS Word	Один запуск	0,25
3	Создание файла в текстовом редакторе MS Word	Один файл	0,02
4	Загрузка файла в текстовом редакторе MS Word	Один файл	0,58
5	Перемещение по набранному тексту с помощью полосы прокрутки	Один лист	0,07
6	Удаление фрагментов текста (выделить фрагмент; удалить фрагмент)	Один фрагмент	0,08
7	Перемещение (копирование) фрагментов текста (выделить фрагмент; переместить (скопировать) фрагмент)	Один фрагмент	0,22
8	Копирование фрагментов текста в буфер обмена (выделить фрагмент; скопировать фрагмент)	Один фрагмент	0,08
9	Поиск и замена фрагментов текста (задать объект поиска и объект замены; найти и заменить)	Один цикл поиска и замены	0,55
10	Настройка параметров переноса слов	Одна настройка	0,23
11	Настройка параметров страницы (задать отступы, размер бумаги, макет)	Одна настройка	0,93
12	Изменение шрифта	Одно изменение	0,13
13	Изменение размера шрифта	Одно изменение	0,12
14	Форматирование текста в колонки (задать число и ширину колонок)	Один раздел	0,78
15	Форматирование текста (выделить фрагмент текста, задать шрифт, размер, начертание, эффекты)	Один фрагмент текста	0,95
16	Форматирование абзацев (выделить абзацы, задать отступы, интервалы и положение на странице)	Один фрагмент текста	0,87
17	Вставка колонтитулов	Один колонтитул	0,28
18	Форматирование колонтитулов	Один колонтитул	0,57
19	Вставка сносок	Одна сноска	0,38
20	Удаление сносок	Одна сноска	0,22
21	Вставка оглавления	Одно оглавление	0,45
22	Верстка текста (расположение содержимого документа на страницах согласно принятым правилам)	Один лист	0,68
23	Создание таблиц (создать таблицу с заданным числом строк и столбцов)	Одна таблица	0,12
24	Форматирование таблиц (выделить фрагмент, задать высоту строк, ширину столбцов, границы и заливку)	Один фрагмент таблицы	1,12

Окончание таблицы

1	2	3	4
25	Вставка строки (столбца) в таблицу	Одна строка, столбец	0,10
26	Удаление ячеек, строк, столбцов (выделить и удалить ячейки, строки, столбцы)	Одна ячейка, строка, столбец	0,13
27	Объединение и разбиение ячеек (выделить и объединить или разбить группу ячеек)	Одна группа ячеек	0,12
28	Разбиение таблицы	Одно разбиение	0,10
29	Вставка формул (задать тип и параметры формулы)	Одна формула	0,72
30	Вставка рисунков (выбрать источник вставки, вставить рисунок)	Один рисунок	0,45
31	Форматирование рисунков (задать цвета, линии, размер, положение, обтекание)	Один рисунок	1,82
32	Проверка правописания	Одно слово	0,18
33	Вставка специальных символов (выбрать и вставить символ)	Один символ	0,30
34	Предварительный просмотр перед печатью документов	Один лист	0,17
35	Печать документов (задать область и параметры печати, запустить печать)	Одно задание на печать	0,65
36	Работа с почтовыми конвертами (задать параметры конверта)	Один конверт	0,87
37	Сохранение файла (задать параметры сохранения, сохранить)	Один файл	0,53
38	Завершение работы редактора Word (закрыть файлы, закрыть редактор)	Одно завершение работы	0,32
39	Создание папки	Одна папка	0,23
40	Копирование файла в среде Windows	Один файл	0,38
41	Переименование файла в среде Windows	Один файл	0,17
42	Удаление файлов (папок) в среде Windows	Один файл	0,08
43	Завершение работы Windows и выключение компьютера (завершить работу запущенных программ, завершить работу Windows)	Одно завершение работы	0,43

В Нормативах времени также приводится методика расчета нормативной численности работников, занятых документационным обеспечением управленческих структур федерального органа исполнительной власти [3].

Необходимо отметить, что указанные нормативно-правовые материалы для нормирования труда персонала кадровых служб устарели и не соответствуют современным требованиям в условиях обновленной кадровой документации, развития сферы информационных технологий и внедрения передовых автоматизированных систем управления в организации.

Министерство труда и социальной защиты РФ в 2015 году разработало проект Приказа «Об утверждении Типовых межотраслевых

норм труда на работы по кадровому делопроизводству и управлению персоналом в государственных и муниципальных учреждениях» [5]. Однако до настоящего времени он не вступил силу и носит рекомендательный характер. В проекте приводится методика по нормированию труда на работы по кадровому делопроизводству и управлению персоналом в государственных и муниципальных учреждениях. Она предназначена для расчета и обоснования необходимой численности сотрудников кадровых служб, осуществляющих работу по комплектованию и подбору, подготовке и переподготовке кадров, ведению установленной документации по учету кадров, а также табельщиков по табельному учету и дежурных бюро пропусков. Кроме того, установлен состав работ и приведены примеры расчета численности работников кадровой службы, табельщиков, дежурных бюро пропусков. Так, например, нормативы численности работников, занятых комплектованием кадров, включают следующий состав работ:

- разработку стратегии и кадровой политики организации;
- планирование работы службы на предстоящий период;
- разработку предложений по мотивации персонала организации;
- подготовку материалов для представления работников к поощрениям и награждениям, материалов по привлечению сотрудников к материальной и дисциплинарной ответственности;
- методическое руководство и координация деятельности работников подразделений кадровой службы, контроль исполнения руководителями подразделений нормативных правовых актов, приказов и распоряжений по вопросам кадровой политики и работы с персоналом;
- контроль над деятельностью работников кадровой службы, включая соблюдение инструкций, норм и правил охраны труда, пожарной безопасности и трудовой дисциплины;
- организацию взаимодействия с другими подразделениями компании;
- комплектование организации кадрами, определение перспективной и текущей потребности в них;
- анализ кадрового состава, формирование кадрового резерва для выдвижения на руководящие должности;
- прием, расстановку кадров (совместно с руководителями заинтересованных подразделений) на основе оценки профессиональных деловых и личностных качеств работников;
- учет личного состава и установленной документации по кадрам;
- оформление приема, перевода и увольнения работников;
- подготовку, визирование документов, касающихся кадровых вопросов, выдача необходимых документов для пенсионного страхования, назначения пенсий работникам;
- контроль над исполнением решений и распоряжений по вопросам кадровой политики и работы с кадрами;

контроль над состоянием трудовой дисциплины в подразделениях организации и соблюдением правил внутреннего трудового распорядка;

изучение, анализ и обобщение причин текучести кадров, нарушений трудовой дисциплины, подготовка предложений по устранению выявленных недостатков [5, с. 16].

Следует отметить, что нормирование труда является основой разработки эффективных систем оплаты труда и мотивирования персонала. Обоснованные с научной точки зрения и оптимальные для работника нормы труда позволяют предприятию добиться не только увеличения прибыли, но и развития кадрового потенциала.

Таким образом, на основании субъективного анализа рассмотренных источников можно дать предварительное заключение о том, что в настоящее время нормативно-правовая база по нормированию труда на работы по кадровому делопроизводству и управлению персоналом в РФ состоит из нормативных актов, принятых более двадцати лет назад, и современных, которые в настоящее время не вступили в силу. При этом имеющие рекомендательный характер Типовые межотраслевые нормы труда на работы по кадровому делопроизводству и управлению персоналом в государственных и муниципальных учреждениях эффективны, поскольку они дают возможность регулировать трудовые отношения в организациях любой формы собственности.

Библиографический список

1. Васильева М.Н. Нормирование труда работников кадровой службы // Вестник Чувашского государственного педагогического университета им. И.Я. Яковлева. 2012. № 2 (74). Ч. 2. С. 16–21.

2. Нормативы численности работников отделов подготовки кадров (бюро, секторов) на предприятиях (утв. постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата ВЦСПС от 06.07.1989 № 233/13-15). URL: <https://internet.garant.ru> (дата обращения: 24.06.2023).

3. Об утверждении Норм времени на работы по документационному обеспечению управленческих структур федеральных органов исполнительной власти: постановление Министерства труда и социального развития РФ от 26.03.2002 № 23. URL: <https://internet.garant.ru> (дата обращения: 24.06.2023).

4. О Правилах разработки и утверждения типовых норм труда: постановление Правительства РФ от 11.11.2002 № 804. URL: <https://internet.garant.ru> (дата обращения: 24.06.2023).

5. Об утверждении Типовых межотраслевых норм труда на работы по кадровому делопроизводству и управлению персоналом в государственных и муниципальных учреждениях: проект Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ (подготовлен Минтрудом

России 12.05.2015). URL: <https://internet.garant.ru> (дата обращения: 24.06.2023).

6. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ТК РФ). URL: <https://internet.garant.ru> (дата обращения: 24.06.2023).

7. Шипов А.В. Нормирование труда работников гостиничного сервиса в РФ // Сервису и туризму – инновационное развитие: материалы XIII Всерос. науч.-практ. конф., 25–26 марта 2022 г. / отв. ред. Т.С. Комиссарова. СПб.: ЛГУ им. Пушкина, 2022. С. 47–50.

УДК 331.103
ББК 65.242

А.В. Шипов – кандидат
физико-математических наук,
доцент кафедры социологии
и социальных технологий ТвГТУ
Д.А. Шипова – студентка магистратуры
направления «Социология»
кафедры социологии
и социальных технологий ТвГТУ

ФОРМИРОВАНИЕ ЦИФРОВЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПО ДОКУМЕНТАЦИОННОМУ ОБЕСПЕЧЕНИЮ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ СТРУКТУР В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ СТУДЕНТОВ

© Шипов А.В., Шипова Д.А., 2023

Аннотация. Показано, что в Российской Федерации на современном этапе развития при переходе на новую систему организации труда немаловажной остается задача формирования у студентов в процессе обучения профессиональных цифровых навыков нормирования труда в области документационного обеспечения управленческих структур.

Ключевые слова: нормирование труда, типовые нормы времени на работы по документационному обеспечению управленческих структур федеральных органов исполнительной власти, хронометражные измерения, цифровые компетенции.

На примере ФГБОУ ВО «Тверской государственный технический университет» была проведена апробация нормирования труда на работы по обработке цифровой информации, введенной в текстовом редакторе MS Word и редакторе электронных таблиц MS Excel, на основе хронометражных измерений.

Анализ рассмотренных источников и экспериментальных данных позволяет предположить, что действующие типовые нормы времени на работы по документационному обеспечению управленческих структур федеральных органов исполнительной власти в сфере информационных технологий, принятые более двадцати лет назад, требуют корректировки в связи с совершенствованием цифровой техники и технологий.

До настоящего времени остаются актуальными вопросы нормирования труда персонала на предприятиях, в учреждениях (фирмах) различных форм собственности и структур управления. Эти вопросы вызваны необходимостью изучения и анализа затрат рабочего времени работников различных служб и подразделений, развития теории и методологии измерения трудовых затрат, совершенствования методов нормирования труда данных работников применительно к современным условиям [1].

В Российской Федерации на современном этапе развития стоит задача перехода на новую систему организации труда, к новым трудовым отношениям, что позволит предприятию повысить результативность своей деятельности. Основными элементами современной организации труда являются новое понимание профессионализма работников, управление численностью работников на основе новых методик организации и нормирования труда, переход на более эффективную модель организации и управления [3, 4]. В этих условиях роль кадрового менеджмента возрастает.

Значимой и актуальной остается задача формирования у студентов в процессе обучения профессиональных цифровых навыков нормирования труда в области документационного обеспечения управленческих структур. В Тверском государственном техническом университете (ТвГТУ) на третьем курсе направления 38.03.03 Управление персоналом был проведен эксперимент (в рамках дисциплины «Регламентация и нормирование труда») по нормированию времени на работы по обработке цифровой информации, введенной в текстовом редакторе MS Word и редакторе электронных таблиц MS Excel, на основе хронометражных наблюдений.

Теоретической основой проведенного эксперимента являются типовые нормы времени на работы по документационному обеспечению управленческих структур федеральных органов исполнительной власти, разработанные Центральным бюро нормативов по труду и утвержденные Постановлением Министерства труда и социального развития РФ в 2002 году. Данные Нормативы рекомендуются для расчета затрат времени на подготовку документации, информации, проведение печатных, вычислительных и других работ, включая обслуживание оргтехники, а также для определения необходимой численности работников, выполняющих эти функции [2].

Нормативная часть названного постановления представлена нормами времени и содержит разделы:

документационное обеспечение управленческих структур федеральных органов исполнительной власти;
составление и ведение номенклатуры дел;
документирование деятельности коллегии федерального органа исполнительной власти;
оформление документов;
обработка, регистрация и учет документов;
справочно-аналитическая работа;
регистрация, учет, хранение и поиск документов;
работы, выполняемые в процессе автоматизации технологии хранения документов;
набор на персональном компьютере [3].

Каждый раздел по видам работ в дальнейшем конкретизируется. Так, например, раздел 4 «Оформление документов» содержит следующие подразделы:

согласование документа;
утверждение (подписание) документа;
печатающие документа;
размножение документа.

В табл. 1 и 2 приведены сравнительные данные для определенных типовых показателей норм времени и полученных в результате хронометражных наблюдений.

Таблица 1

Типовые и экспериментальные нормативы времени
на обработку текстовой информации,
введенной в редакторе MS Word

№ нормы	Наименование работ	Единица измерения	Типовые нормы времени, мин	Нормы времени, полученные по результатам эксперимента, мин
1	2	3	4	5
1	Включение компьютера и запуск Windows	Одно включение	1,08	1,02
2	Запуск текстового редактора MS Word	Один запуск	0,25	0,18

Продолжение табл. 1

1	2	3	4	5
3	Создание файла в текстовом редакторе MS Word	Один файл	0,02	0,01
4	Загрузка файла в текстовом редакторе MS Word	Один файл	0,58	0,34
5	Перемещение по набранному тексту с помощью полосы прокрутки	Один лист	0,07	0,05
6	Удаление фрагментов текста (выделить фрагмент; удалить фрагмент)	Один фрагмент	0,08	0,05
7	Перемещение (копирование) фрагментов текста (выделить фрагмент; переместить (скопировать) фрагмент)	Один фрагмент	0,22	0,18
8	Копирование фрагментов текста в буфер обмена (выделить фрагмент; скопировать фрагмент)	Один фрагмент	0,08	0,06
9	Поиск и замена фрагментов текста (задать объект поиска и объект замены; найти и заменить)	Один цикл поиска и замены	0,55	0,57
10	Настройка параметров переноса слов	Одна настройка	0,23	0,20
11	Настройка параметров страницы (задать отступы, размер бумаги, макет)	Одна настройка	0,93	0,65
12	Изменение шрифта	Одно изменение	0,13	0,06
13	Изменение размера шрифта	Одно изменение	0,12	0,07

Продолжение табл. 1

1	2	3	4	5
14	Форматирование текста в колонки (задать число и ширину колонок)	Один раздел	0,78	0,38
15	Форматирование текста (выделить фрагмент текста, задать шрифт, размер, начертание, эффекты)	Один фрагмент текста	0,95	0,74
16	Форматирование абзацев (выделить абзацы, задать отступы, интервалы и положение на странице)	Один фрагмент текста	0,87	0,65
17	Вставка колонтитулов	Один колонтитул	0,28	0,30
18	Форматирование колонтитулов	Один колонтитул	0,57	0,59
19	Вставка сносок	Одна сноска	0,38	0,40
20	Удаление сносок	Одна сноска	0,22	0,18
21	Вставка оглавления	Одно оглавление	0,45	0,23
22	Верстка текста (расположение содержимого документа на страницах согласно принятым правилам)	Один лист	0,68	0,75
23	Создание таблиц (создать таблицу с заданным числом строк и столбцов)	Одна таблица	0,12	0,07
24	Форматирование таблиц (выделить фрагмент, задать высоту строк, ширину столбцов, границы и заливку)	Один фрагмент таблицы	1,12	1,15

Продолжение табл. 1

1	2	3	4	5
25	Вставка строки (столбца) в таблицу	Одна строка, столбец	0,10	0,08
26	Удаление ячеек, строк, столбцов (выделить и удалить ячейки, строки, столбцы)	Одна ячейка, строка, столбец	0,13	0,14
27	Объединение и разбиение ячеек (выделить и объединить или разбить группу ячеек)	Одна группа ячеек	0,12	0,12
28	Разбиение таблицы	Одно разбиение	0,10	0,12
29	Вставка формул (задать тип и параметры формулы)	Одна формула	0,72	0,95
30	Вставка рисунков (выбрать источник вставки, вставить рисунок)	Один рисунок	0,45	0,54
31	Форматирование рисунков (задать цвета, линии, размер, положение, обтекание)	Один рисунок	1,82	2,15
32	Проверка правописания	Одно слово	0,18	0,15
33	Вставка специальных символов (выбрать и вставить символ)	Один символ	0,30	0,36
34	Предварительный просмотр перед печатью документов	Один лист	0,17	0,12

Окончание табл. 1

1	2	3	4	5
35	Печать документов (задать область и параметры печати, запустить печать)	Одно задание на печать	0,65	0,42
36	Работа с почтовыми конвертами (задать параметры конверта)	Один конверт	0,87	0,45
37	Сохранение файла (задать параметры сохранения, сохранить)	Один файл	0,53	0,25
38	Завершение работы редактора Word (закрыть файлы, закрыть редактор)	Одно завершение работы	0,32	0,15
39	Создание папки	Одна папка	0,23	0,14
40	Копирование файла в среде Windows	Один файл	0,38	0,18
41	Переименование файла в среде Windows	Один файл	0,17	0,12
42	Удаление файлов (папок) в среде Windows	Один файл	0,08	0,05
43	Завершение работы Windows и выключение компьютера (завершить работу запущенных программ, завершить работу Windows)	Одно завершение работы	0,43	0,30

Таблица 2

**Типовые и экспериментальные нормативы времени
на работы оператора электронного набора в MS Excel**

№ нормы	Наименование работ	Единица измерения	Типовые нормы времени, мин	Нормы времени, полученные по результатам эксперимента, мин
1	Включение компьютера и запуск Windows	Одно включение	1,08	1,02
2	Запуск программы MS Excel	Один запуск	0,25	0,18
3	Передвижение по рабочему листу с введенными данными с помощью полосы прокрутки	Один лист	0,07	0,05
4	Редактирование данных: выделить ячейку или группу ячеек, набрать с клавиатуры необходимую информацию	Одна ячейка	0,25	0,18
5	Удаление содержимого ячейки (группы ячеек)	Одна ячейка (одна группа ячеек)	0,05	0,03
6	Суммирование строк и столбцов с помощью кнопки «Автосуммирование»: задать формулу суммирования, выделить нужный диапазон, просуммировать	Одно действие	0,75	0,64
7	Составление формул для вычисления или преобразования данных: ввести адрес ячейки или блока ячеек	Одна ячейка	1,0	0,85

Продолжение табл. 2

1	2	3	4	5
8	Изменение количества ячеек, строк, столбцов: выделить, удалить ячейку (строку, столбец); вставить пустую ячейку (строку, столбец)	Одна ячейка (одна строка, один столбец)	0,07	0,07
9	Изменение местонахождения столбцов: выделить и перетащить с помощью манипулятора рамку столбца на нужное место	Один столбец	0,05	0,04
10	Перемещение по рабочей книге, используя кнопки прокрутки ярлычков	Одно действие	0,01	0,01
11	Удаление листов	Один лист	0,05	0,05
12	Перемещение листов	Один лист	0,05	0,05
13	Переименование листов	Один лист	0,08	0,07
14	Создание диаграмм: выбрать команду (для построения на новом листе), выделить данные, которые будут использованы в диаграмме	Одна диаграмма	10,0	8,75
15	Указать тип и вид диаграммы; добавить заголовок и обозначения осей	Одна диаграмма	5,0	4,85
16	Редактирование диаграмм. Изменение данных диаграммы: выделить новый ряд данных и внести их в диаграмму	Одно действие	0,1	0,08
17	Удаление ряда данных из диаграммы	Одно действие	0,05	0,04

1	2	3	4	5
18	Переупорядочивание данных на диаграмме	Одно действие	0,05	0,04
19	Изменение типа диаграммы	Одно действие	0,05	0,04
20	Предварительный просмотр рабочих листов на компьютере: проверить расположение строк и столбцов, наличие справа абзаца, при необходимости – скорректировать	Один лист	6,0	5,75
21	Настройка параметров страниц: разбить документ на страницы, задать подходящие поля, снабдить колонтитулами и заголовками каждую страницу	Один лист	7,0	6,75
22	Вывод на печать: вывести документы на печать, предварительно указав область печати, выделив внедренную диаграмму	Одно действие	1,0	1,25

При изучении затрат рабочего времени на конкретную операцию использовался метод непосредственных замеров на основе средних величин. Хронометраж осуществлялся методом отдельных отчетов в процессе десяти наблюдений показателя продолжительности выполнения определенного элемента операции и составления хроноряда.

Обработка хронометражных наблюдений включала три основные операции:

- расчет коэффициента устойчивости хроноряда;
- исключение из хронорядов дефектных (ошибочных) замеров;
- расчет средней арифметической величины продолжительности выполнения каждого элемента операции при условии устойчивости хронорядов.

Хронометражные измерения проводились на персональных компьютерах, оснащенных операционной системой Windows 7 с MS Office 2007, при участии шести студентов. Из приведенных в табл. 1 и 2 данных видно, что эмпирические нормы времени участников эксперимента в целом хорошо коррелируются с типовыми нормами времени для определенных видов трудовых операций. Для некоторых

видов работ экспериментальные нормы времени оказались меньшими по сравнению с типовыми, предусмотренными Постановлением Министерства труда и социального развития РФ [2]. С вероятностью ошибки второго рода, не превышающей значения 0,1, можно утверждать, что несоответствия эмпирических и типовых данных могут быть вызваны двумя факторами:

1. Экспериментальные измерения проводились на персональных компьютерах, имеющих более высокую производительность и, следовательно, быстреедействие в отличие от тех, что применялись в 2002 году при установлении типовых норм времени для данных видов работ.

2. В процессе обучения для рассмотренных видов работ у данных студентов сформированы высокие цифровые навыки в области документационного обеспечения.

Таким образом, основываясь на вышеизложенном, можно дать предварительное заключение о том, что в сфере информационных технологий в связи с совершенствованием цифровой техники потребуются корректировка действующих типовых норм времени на работы в области документационного обеспечения управленческих структур федеральных органов исполнительной власти.

Библиографический список

1. Васильева М.Н. Нормирование труда работников кадровой службы // Вестник Чувашского государственного педагогического университета им. И.Я. Яковлева. 2012. № 2 (74) Ч. 2. С. 16–21.

2. Об утверждении Норм времени на работы по документационному обеспечению управленческих структур федеральных органов исполнительной власти: постановление Министерства труда и социального развития РФ от 26.03.2002 № 23. URL: <https://internet.garant.ru> (дата обращения: 24.09.2023).

3. Шипов А.В. Нормирование труда работников гостиничного сервиса в РФ // Сервису и туризму – инновационное развитие: материалы XIII Всерос. науч.-практ. конф., 25–26 марта 2022 г. / отв. ред. Т.С. Комиссарова. СПб.: ЛГУ им. Пушкина, 2022. С. 47–50.

4. Шипов А.В. Регламентация и нормирование труда на работы по кадровому делопроизводству и управлению персоналом в организации // Проблемы управления в социально-гуманитарных, экономических и технических системах: одиннадцатый ежегодный сборник научных трудов преподавателей, аспирантов, магистрантов, студентов факультета управления и социальных коммуникаций ТвГТУ: в 2 ч. / под общ. ред. И.И. Павлова. Тверь: ТвГТУ, 2023. Ч. 1. С. 111–118.

ОБРАЗОВАНИЕ В XXI ВЕКЕ

Сборник научных трудов

Редакторы: Ю.А. Якушева, С.В. Борисов
Корректор С.В. Зорикова

Подписано в печать 11.12.2023

Формат 60×84/16

Физ. печ. л. 11

Тираж 100 экз.

Усл. печ. л. 10,23

Заказ № 70

Бумага писчая

Уч.-изд. л. 9,57

С – 70

Редакционно-издательский центр
Тверского государственного технического университета
170026, г. Тверь, наб. Афанасия Никитина, д. 22