

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ

**АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ:
ПОЗИЦИЯ МОЛОДЫХ
ЧАСТЬ 1**

Материалы Всероссийской студенческой
научно-практической конференции,
5-24 апреля 2019 г.

Челябинск
2019

УДК 373.3

ББК 74.46

А 43

Актуальные проблемы образования: позиция молодых. Часть 1: материалы Всероссийск. студ. науч.-практ. конференции. 5-24 апреля 2019 г. ред. кол., Е.А. Гнатышина, Богачев А.Н., Уварина Н.В. и др. – Челябинск: Изд-во ЗАО «Библиотека А. Миллера», 2019. – 310 с.

ISBN 978-5-93162-187-6

В сборник включены результаты научных исследований, учащихся и студентов из образовательных учреждений России, объединенных научным движением «Академия успеха» и изучением проблемы совершенствования условий обучения и воспитания современного человека.

В статьях раскрыты вопросы психолого-педагогической подготовки педагогов профессионального обучения, рассмотрены проблемы формирования ценностных ориентаций молодежи в современных условиях развития общества, современные информационные технологии в образовании и инновационные технологии в экономике.

Материалы конференции представляют интерес для руководителей, преподавателей образовательных учреждений, специалистов органов управления образованием, аспирантов, студентов и учащихся, изучающих проблемы развития и совершенствования профессионального образования.

Материалы опубликованы в авторской редакции.

ISBN 978-5-93162-187-6

Редакционная коллегия

Е.А. Гнатышина – д-р пед. наук, профессор ЮУрГГПУ

А.Н. Богачев – канд. пед. наук, доцент ЮУрГГПУ

А.А. Саламатов – д-р пед. наук, профессор ЮУрГГПУ

Н.В. Уварина – д-р пед. наук, профессор ЮУрГГПУ

Н.Ю. Корнеева – канд. пед. наук, доцент ЮУрГГПУ

А.В. Савченков – канд. пед. наук, доцент ЮУрГГПУ

СОДЕРЖАНИЕ

РАЗДЕЛ I. ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ЭКОНОМИКЕ, УПРАВЛЕНИИ И ОБРАЗОВАНИИ

Азанова Т.В., Шавкунова Т.Н. Проблема кредитования малого бизнеса.....	9
Азарочкина А.А. Собственность и многообразие её форм.....	13
Базавлуцкая Л.М., Шепелев И.А. Образовательная услуга как составную часть социально-экономического развития общества.....	16
Беспалова Е.С., Мануйлова О.В. Безопасность корпоративной информационной системы на базе учебного центра организации.....	19
Ватченко Л.С. Организационно-методическое обеспечение развития профессиональной мотивации педагогов дошкольного образовательного учреждения..	22
Дегтярева В.В. Малое предпринимательство: роль и проблемы развития.....	26
Жеданова Н.Р. Анализ кадрового потенциала организации.....	29
Желонкина Т.С. Современные подходы к оценке эффективности деятельности службы управления персоналом.....	32
Желонкина Т.С. Современные направления деятельности службы управления персоналом на предприятии.....	35
Еркина А.В., Муфазалова Л.Ф. Система государственной поддержки малого бизнеса на современном этапе в России.....	39
Иконникова С. Л. Характеристика деятельности предприятия с использованием Swot-анализа.....	42
Ильмурадов Д.А., Сергеев А.А. Деятельность бизнес-инкубаторов в России.....	46
Исакаев А.Е., Чеваль А.Ю. Современные тенденции Pr-продвижения малого бизнеса.....	49
Клокова Е.А. Развитие мировой валютной системы.....	52
Король О.И. Проблемы взаимодействия кадровой службы предприятия с кадровыми агентствами.....	56
Король О.И.	

Влияние результатов работы кадровой службы на показатели эффективности деятельности предприятия.....	57
Ларенцева Н.Г.	
Современное состояние малого бизнеса в России.....	60
Ларенцева Н.Г.	
Методологические подходы к исследованию процесса организации кадровой работы на предприятии.....	62
Латыпова А.Р., Жаркова О.В.	
История развития малого предпринимательства в России.....	65
Любимов Д.В.	
Анализ конкуренции малого и крупного бизнеса в отечественной экономике.....	69
Макиенкова В. И.	
К вопросу о адаптации и вовлеченности человеческих ресурсов в современной организации.....	72
Мальцева Д.А., Лапшина А.Н.	
Состояние малого бизнеса в современной России.....	75
Мануйлова О.В. , Беспалова Е.С.	
Влияние количества стрессовых ситуаций на эффективность работы организации.....	78
Мыльникова В.Е.	
Биржа труда и ее роль в регулировании рыночных отношений.....	82
Нестерова А. А., Казак А. А.	
Увеличение финансовых издержек собственников общепита как фактор сдерживания спроса конечного потребителя.....	85
Никулина А.Д.	
Менеджмент как форма управления в рыночной экономике.....	88
Носова К.	
Влияние дизайна на выбор потребителя.....	92
Овчинникова О.А.	
Правовое регулирование процесса повышения квалификации персонала.....	95
Осипчук А.И.	
Анализ и оценка экономического потенциала Челябинской области.....	98
Павлова А.О.	
Концепции занятости населения.....	101
Павлова В.Е.	
Рисковое («венчурное») предпринимательство.....	104
Панчева Э.М.	
Основные направления совершенствования технологий дополнительного обучения персонала в организации.....	108
Пахтусов В.А.	
Сущность и виды финансового оздоровления кредитных организаций....	111
Пилипенко М.С.	
Рынок труда и безработица.....	114

Пронина Л.Ф.	
Информационная безопасность в современной образовательной организации.....	117
Прохорова Д.В.	
Налоги как финансовая база и инструмент финансовой политики государства.....	121
Рудакова А.М., Кабанина А.	
Логистические стратегии ценообразования.....	125
Руднев Н.В.	
Роль гибридных конфликтов в принятии населением аспектов государственной политики.....	130
Руппель Е.М.	
Экономика семьи и роль банков в улучшении жизни населения.....	135
Рыжикова А.М., Вьюшина О.А.	
Проектное финансирование образовательной деятельности.....	140
Суктубаева Л.Ю.	
Безработица в современной России.....	142
Трофимова А.А.	
Трансформация роли республики Корея в мировой экономике.....	146
Усольцева Л.В, Фоминых В.Е.	
Налогообложение малого бизнеса.....	149
Цыбина К.А.	
Социальное партнерство в сфере образования.....	153
Цыпышева Н.Н.	
Проектное управление как фактор повышения производительности и эффективности предприятия.....	156
Шабаров И.В.	
Место и роль малых предприятий в экономическом развитии общества...	159
Шабаров А.В.	
Предпринимательство в России.....	162
Шарипова А.В.	
Состояние проблемы формирования организационной культуры в существующей теории менеджмента.....	166
Штер А.А., Синявина А.А.	
Теория Хекшера-Олина и ее применение в международной торговле....	170

РАЗДЕЛ II. АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Васильева В.В.	
Применение технологий дистанционного обучения в условиях СПО...	
Воробьев А.И.	178
Применение кейс-заданий по теме «Основные конструктивные элементы средств вычислительной техники».....	182

Галанов А.В.	
Использование информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе вуза.....	186
Горбунов В.В., Токаева М.А.	
Использование групповой формы организации обучения в вузе.....	188
Гурская А.А.	
Развитие процессов запоминания учебного материала при изучении иностранного языка детьми подросткового возраста.....	191
Дубровский В.А.	
Современные педагогические технологии: основные направления развития в условиях гуманитаризации образования.....	194
Зарубежнова Г.М.	
Разработка контрольно-измерительных материалов по дисциплинам профессионального цикла.....	197
Зайцева А.А.	
Проблемы адаптации молодых педагогов к профессиональной деятельности.....	200
Ермакова Ю.Р.	
Использование методики закрепления знаний обучающихся на уроках по дисциплинам профессионального цикла.....	203
Ивашкова А.А.	
Проблема информатизации образовательного процесса в профессиональной образовательной организации.....	208
Кириченко И.И., Котельникова Л.В.	
Подготовка будущих педагогов к профилактике наркомании в условиях дистанционного образования в вузе.....	210
Ковалева В.	
Методы формирования межкультурной коммуникации в процессе изучения иностранного языка в средней школе.....	214
Комарова И.Ф., Манакова Е.М.	
Особенности здоровьесберегающей образовательной среды в сфере дополнительного профессионального образования.....	216
Коновалова Ю.В., Щагина Г.В.	
Студенческая газета как элемент воспитательной работы.....	219
Коптякова А.С.	
Самоменеджмент, как совокупность перспективных компетенций преподавателя СПО	221
Кузьминых Е.А.	
Учебно-методическое обеспечение, как средство повышения качества профессиональной подготовки будущих дизайнеров.....	
Ларионова Л. В.	
Профессиональные особенности невербальных коммуникаций педагога профессионального обучения.....	

Масленникова В.Е.	
Адаптация иностранных студентов к условиям высшего учебного заведения.....	224
Ногина А.А.	
Реализация инновационных форм организации обучения в процессе преподавания дисциплины «Товароведение пищевых продуктов».....	227
Ногина А.А.	
Применение метода анализа конкретных ситуаций на дисциплине «Технология продуктов питания».....	231
Падимова И.П.	
Инновационные технологии в системе мониторинга научно-методической работы СПО (среднего профессионального образования) как средство усовершенствования управления коллективом.....	237
Пересекова К.	
Применение информационных технологий в процессе преподавания дисциплин профессионального цикла.....	242
Пестерева А.Э.	
Невербальное общение в педагогическом взаимодействии.....	244
Поярков Д.А.	
Разработка системы тестового контроля в процессе преподавания дисциплины «компьютерная графика».....	246
Полищук В.А.	
К вопросу подсистем мониторинга качества образовательной среды.....	248
Полищук В.А.	
Модернизация системы образования в России: проблемы и перспективы...	252
Полищук В.А.	
Современные тенденции развития качества образовательной среды.....	256
Полторак Т.Ю.	
Потенциал проектной технологии в воспитании классного коллектива....	260
Прохоркина А.Ю.	
Проблемы формирования личности детей в образовании.....	263
Савченкова Е.С.	
Информационные технологии в деятельности профессиональной образовательной организации.....	266
Симонова А.А.	
Использование современных информационных технологий на уроках иностранного языка.....	268
Терентьева В.А.	
Рабочая тетрадь как средство развития познавательной активности и организации самостоятельной работы студентов дизайнеров.....	270
Тузилов С.С.	
Проектная деятельность старшеклассников на уроках французского языка.	273
Фалалеева Ю.С.	
Подготовка обучающихся к сознательному выбору профессии.....	276

Харитонов А.И.	
Модульное обучение в системе профессионального образования.....	279
Шеплякова С. Р.	
Особенности образовательного веб-квеста в педагогическом процессе....	282
Шibaкова Л.Г.	
Смысловое чтение как метапредметный навык и универсальное учебное действие.....	284
Шиклеина Т.А.	
Способы повышения мотивации к изучению иностранного языка у студентов педагогического вуза.....	287
Шукшин Я.А.	
Проблема адаптации студентов первого курса к обучению в вузе.....	290
Шульга Д.С.	
Профессии, наиболее часто выбираемые современной молодежью.....	293
Шутько С.И.	
Новые информационные технологии как средство повышения эффективности труда учителя.....	297
Щукина В.С.	
Формирование читательской культуры у учащихся общеобразовательной школы.....	299
Юрина М.В.	
Музыка как средство обучения иностранному языку.....	302
Ярухина Д. А.	
Проблема трудоустройства учащейся молодежи.....	304

РАЗДЕЛ I. ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ЭКОНОМИКЕ, УПРАВЛЕНИИ И ОБРАЗОВАНИИ

*Азанова Т.В., Шавкунова Т.Н.
Научный руководитель: к.э.н., доцент Федосеев А.В.
г. Челябинск*

ПРОБЛЕМА КРЕДИТОВАНИЯ МАЛОГО БИЗНЕСА

Известно, что малый бизнес является неотъемлемым элементом современной системы хозяйствования, без которого экономика и общество не могут эффективно существовать и развиваться. Независимые предприниматели представляют собой многочисленный слой частных собственников, тем самым играют значительную роль в социально-экономической жизни страны [4].

К основным преимуществам малого предпринимательства относятся:

– более низкий объем первоначальных инвестиционных вложений, что способствует существенному сокращению сроков строительства, перевооружения и внедрения новых технологий и механизмов автоматизации производства;

– возможность принятия более гибких и оперативных решений, т.к. в малом и среднем предпринимательстве значительно упрощена процедура принятия решений, что способствует возможности быстрой и адекватной реакции на изменения конъюнктуры рынка, а также путем перехода от одного вида деятельности к другому;

– ориентация на специфику региональных рынков обеспечивается приспособленностью малого и среднего бизнеса к изучению пожеланий, предпочтений, обычаев, привычек и других характеристик современного рынка и, в первую очередь, нацелена на удовлетворение данных потребностей;

– оптимизация воспроизводственной системы за счет выполнения вспомогательных функций по отношению к крупным производителям, т.е. выполнение малыми предприятиями некоторых задач крупного предприятия, которые отличаются от их основного вида деятельности [4].

В мировой практике, основными критериями для отнесения предприятия к малому бизнесу являются: численность персонала предприятия (определяется в соответствии со среднесписочной численностью постоянных сотрудников, а также работающих по совместительству); размер уставного капитала предприятия; финансовые показатели предприятия (объем чистой прибыли, совокупного дохода, оборачиваемости активов); вид деятельности [2].

Одними из наиболее главных вопросов в сфере малого бизнеса, нуждающихся в специальном правовом регулировании, являются вопросы его кредитования. Несовершенство финансово-кредитных институтов в нашей стране, и в первую очередь банковского кредитования, негативно сказывается

ся на развитии российского МП. Такое положение объясняется тем, что в России в условиях рыночной экономики практика банковского кредитования намного моложе, чем в развитых зарубежных странах, так как там в этой сфере существуют вековые традиции.

Оценить риски при кредитовании малого предприятия гораздо легче, чем при выдаче средств крупной компании, так как легче понять структуру бизнеса, не требуется долгого времени для его оценки. Проанализировать его намного проще, чем в случаях с холдингами, где множество «дочек», и одни могут иметь прибыль, другие – убытки, и в результате трудно понять, что же на самом деле происходит с финансовыми потоками внутри холдинга.

Тем не менее, в коммерческих банках кредитуются всего 1% малых предприятий. Более чем 90% малых предприятий не могут начать работу без заемных средств. Однако только треть предпринимателей, обратившихся за кредитом, получают его [6].

Малые предприятия промышленности получают лишь 10% от общего объема кредитов, предприятия в сфере услуг – 8,7%, строительства – 5%, науки – 1,5%, жилищного строительства – 0,7%, другие, в том числе и в сельском хозяйстве – 16,2%. Причем за последние три года в таком отраслевом предпочтении мало что изменилось [1].

Проблемы существуют и у тех, кто кредиты выдает, и у тех, кто их хочет получить. Банки не заинтересованы в выдаче кредитов субъектам МП по целому ряду причин.

Для банков работа с малыми предприятиями, которые берут небольшие кредиты, неэффективна. Это связано с отсутствием отработанных технологий по кредитованию малых предприятий. Банку гораздо проще оформить один кредит или кредитную линию на сумму несколько миллиардов рублей или десятков миллионов долларов, чем возиться с маленькими кредитами.

Кредитование малого бизнеса осуществляется быстрее в тех банках, где используется экспресс-анализ, скорринг (определение вероятности возврата кредита заемщиком с помощью электронной экспресс-оценки платежеспособности клиента). К сожалению, для небольших банков это дорогое удовольствие.

Масштабному кредитованию малого бизнеса мешают две главные проблемы: банки не рискуют, кредиты для малого бизнеса слишком дороги.

Для решения первой проблемы в Европе сейчас все чаще пользуются гарантийными механизмами: когда учредителями акционерного общества становятся банки, государство и предприниматели. Мы сейчас только подходим к этому механизму. Чтобы его успешно реализовать, надо поменять систему мышления – государственная поддержка малого бизнеса должна быть не подачкой, а совместной выработкой коммерческих интересов. Отчасти этому мешает то, что в России господдержка находится в руках некоммерческих структур – это лишает ее эффективности. Для того чтобы изменить ситуацию, можно использовать новые методы оценки работы губернатора. Ес-

ли доля малого бизнеса в валовом региональном продукте составляет меньше 50% – плохо, если больше – хорошо.

Другим способом снижения рисков кредитования малого бизнеса, по нашему мнению, является личное знакомство банкира с собственником бизнеса. Подобные неформальные отношения кредитного эксперта с собственником бизнеса позволят подробнее получить достоверную информацию о финансовом состоянии предприятия.

Уменьшить стоимость кредитов можно за счет субсидирования процентной ставки. Полутора миллиардов рублей, предусмотренных в федеральном бюджете для малого бизнеса, недостаточно. В настоящее время огромные средства выведены за пределы банковского обращения. Это золотовалютные резервы, бюджетные и пенсионные средства, а также средства стабилизационного фонда [8; 9].

Правильное введение государственных средств в банковское обращение позволило бы значительно расширить долгосрочную ресурсную базу банковской системы, в том числе для кредитования малого бизнеса [10].

Основная проблема кредитования малого предпринимательства – высокие издержки обслуживания кредита. Их можно снизить за счет объема – если создать модель, аналогичную выдаче потребительских кредитов. Однако любая формальная вещь приводит к повышению риска. Для банков будет лучше, если предпринимательские объединения станут теснее сотрудничать с банками [7]. Объединения предпринимателей могли бы помочь своим членам решить вопрос как с бизнес планом, так и с бухучетом.

Все более насущной становится необходимость совершенствования кредитования малого бизнеса, создание благоприятных условий для финансирования, привлечения инвестиций. Финансовую поддержку малому предпринимательству могут оказать банки, кредитные кооперативы, специализированные коммерческие фонды. В качестве примера можно использовать немецкую модель кредитования малого бизнеса, так как в Германии очень развито малое предпринимательство, особенно в сфере услуг. В секторе малого и среднего бизнеса, который является в Германии основным и занимает 99,6%, трудится 70% населения страны.

Оборот большей части малых предприятий с численностью около 9 человек 0,5 млн. евро.

Приоритетным направлением с точки зрения финансирования бизнеса является самофинансирование за счет амортизационных отчислений, резервов и отчислений из прибыли, о чем свидетельствуют данные опроса представителей малых предприятий Германии. На втором месте – банковские кредиты, а за ними следуют внутренние займы и средства различных фондов, гранты, кредиты поставщиков. Кредитование осуществляется в основном универсальными банками, за которыми следуют сберегательные кассы и учреждения потребительской кооперации (38%) [5].

В настоящее время Ассоциация российских банков, комитет Госдумы по кредитным организациям и финансовым рынкам и немецкие коллеги ве-

дут совместную работу над концепцией целостной системы кредитования малого бизнеса в РФ. Основной упор будет сделан на небанковские структуры: потребительские кооперативы, сберегательные кассы, в которых не требуется соблюдение жестких банковских стандартов, и, следовательно, представителям малого бизнеса можно будет не предоставлять залог. Предполагается также развитие государственных фондов финансирования малого бизнеса, создание стимуляторов для банков и рефинансирование банками выданных кредитов.

В дальнейшем для стимулирования развития малого бизнеса в России также необходимо:

- продолжить снижение налогового бремени, т.е. ставки налогов, уплачиваемых малыми предприятиями, должны быть минимальными, стимулирующими легальную деятельность предпринимателей, их выход из теневого бизнеса;

- все налоги и обязательные платежи должны включаться в единый налог;

- упростить учет так, чтобы не требовались специальные знания и значительные отвлечения времени от производственной деятельности;

- малые предприятия должны отчитываться по налогам не каждый квартал, а хотя бы раз в полугодие;

- обеспечить грамотную информационную поддержку, т.к. большинство предпринимателей не знают о федеральных и региональных программах поддержки;

- не мешать малому бизнесу работать, т.е. защитить от ущемления прав со стороны крупных предприятий и «наезда» со стороны государственных структур (ОБЭП, СЭС, налоговая и т.д.).

Библиографический список

1. Ибадова, Л.Т. Финансирование и кредитование малого бизнеса в России / Л.Т. Ибадова. – М.: Волтерс Клувер, 2010. – 258 с.

2. Михайлова, О.П. Дискуссионные критерии отнесения предприятий к малому бизнесу / О.П. Михайлова. – Поволжский регион: Общественные науки. – 2009. – 116 с.

3. Московцев, В.В. Источники формирования первоначального капитала в малом бизнесе / В.В. Московцев, Е.Е. Агафонова. – Тамбов: Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина. – 2010. – 116 с.

4. Новоселова, О.В. Пути финансирования малого и среднего предпринимательства / О.В. Новоселова – М.: Вестник Московского университета им. С.Ю. Витте. – 2013. – 126 с.

5. Особенности ведения бизнеса в Германии – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://biznes-prost.ru/osobennosti-vedemya-biznesa-v-germanii.html> (дата обращения: 20.04.2019)

6. Агаян, Ш. А. Проблемы кредитования малого предпринимательства в РФ – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/38/4381/> (дата обращения: 21.04.2019).

7. Федосеев А.В. Исследование и оценка эффективности интеграции промышленных предприятий: диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук / Южно-Уральский государственный университет. Челябинск, – 2009.

8. Гнатышина, Е.А. Компетентностный подход к подготовке педагога профессионального обучения / Е.А. Гнатышина // Личность. Культура. Общество. – 2009. – Т. 11. – № 1 (46-47). – С. 429-436.

9. Пахтусова, Н.А. Профессиональное самоопределение и трудоустройство выпускников педагогических специальностей вузов / Герцог Г.А., Гнатышина Е.А., Пахтусова Н.А. // в сборнике: Проблемы подготовки бакалавров профессионального обучения Сборник научных трудов. под редакцией Е.А. Гнатышиной, Н.В. Увариной, В.А. Белевитина. – Челябинск, 2014. – С. 5-33.

10. Уварина, Н.В. Эмоциональная поддержка в структуре первой помощи детям в экстремальной ситуации / Н.В. Уварина // Вестник Совета молодых учёных и специалистов Челябинской области. – 2014. – № 3. – С. 48-51.

Азарочкина А.А.

Научный руководитель: к.э.н., доцент Кострюкова Л.А.

г. Челябинск

СОБСТВЕННОСТЬ И МНОГООБРАЗИЕ ЕЁ ФОРМ

Аннотация: В статье рассматриваются формы собственности, особенности и проблемы экономической эффективности каждой формы собственности.

Ключевые слова: собственность, частная, государственная формы собственности

Вопрос о собственности очень важен. Там, где есть экономическая деятельность, обязательно присутствует проблема собственности. Кому принадлежит то или иное предприятие, кто будет владеть землей – эти вопросы до сих пор не имеет однозначного ответа. С развитием общества появляются все новые стороны этой проблемы. В наши дни вопрос экономической эффективности каждой формы собственности актуален. Потому что неправильный выбор собственности может снизить эффективность не только функционирования отдельного субъекта рынка, но и снизить темпы экономического роста страны. Так что же такое собственность?

Собственность – отношение между людьми, классами и социальными группами общества, а так же хозяйствующими субъектами по поводу присвоения ресурсов, условий производства, технического, научного и интеллектуального потенциала, произведенных в обществе материальных и духов-

ных ценностей. Обычно с переходом общества на новую степень развития связано и перераспределение объектов и прав собственности.

Субъект собственности - активная сторона отношений собственности, имеющая возможность и право обладания объектом собственности.

Объект собственности – пассивная сторона отношений собственности в виде предметов природы, вещества, энергии, информации, имущества, интеллекта, целиком или в некоторой степени принадлежащих субъекту.

Так какие же есть формы собственности в РФ, и какая из них должна доминировать в государстве? Для этого нужно разобрать все плюсы и минусы каждой.

Согласно п. 1 ст. 212 ГК РФ «..в Российской Федерации признаются частная, государственная, муниципальная и иные формы собственности». Следовательно, выделяются такие формы собственности, как частная, государственная, муниципальная и иные.

Всемирная практическая деятельность демонстрирует то, что преобладающим типом имущества считается частная, что представляет в двух основных конфигурациях: собственность самих граждан; собственность юридических лиц.

К частной собственности также можно отнести:

1. домашние хозяйства как экономические единицы, осуществляющие изготовление продукции и услуг для личных надобностей;
2. легальные частные предприятия, действующие в соответствии с законодательством;
3. любой вид использования частного имущества или личных сбережений.

Индивидуальная собственность обязана допускать вероятность определенной альтернативности социального формирования в зависимости от состояния и разновидностей развития и процессов. Частная собственность дает полную свободу собственнику в принятии стратегических решений. Также она создает максимальную заинтересованность хозяйствующего субъекта, которому достается так называемый остаточный доход. Как говорят «Человек тогда хорошо работает, когда работает на себя». Полную материальную ответственность за результаты деятельности лежит на предпринимателе. Еще объект частной собственности в случае необходимости можно заложить и получить под него финансовые средства, необходимые для решения тех или иных проблем. Частная собственность является основой рынка, предоставляя свободу осуществления сделок. Однако это положение требует уточнений. Преимущества частной собственности не однозначно и не безоговорочно, использование земли сельскохозяйственного назначения не предполагает принятия стратегических решений, но относятся к тактическим, принятие которых укладываются в рамки аренды.

Уничтожения и абсолютные ограничения в нашей экономике в индивидуальной собственности в недавнем прошлом повергли к тому, то

что были утрачены не только отрицательные особенности индивидуального предпринимательства, но и его мощные мотивационные стороны. Немаловажно кроме того не забывать, что индивидуальная собственность служит прямой базой других форм собственности. В современном цивилизованном обществе изменилось и состояние частной собственности, теперь не только в индивидуальной, но и в других формах: коллективной, групповой, акционерной.

Индивидуальная - семейная, либо единоличная собственность.

Акционерная – групповая собственность, она формируется только посредством выпуска и последующей реализации ценных бумаг.

Кооперативная – совместная собственность. Она подразумевает, то что правом владения обладает коллективно-групповой вид, а кроме того совместное использование, обладание и распоряжение результатами и факторами производства.

Национальное имущество в основном действует с наименьшей отдачей, так как государство работает в областях, где способности рынка ограничены и снижена мотивация к труду. Но все же государственная собственность должна присутствовать в государстве, так как ограниченность ресурсов и жизненных благ требует рационального распределения и установления контроля над ними. Также есть продукты и товары, которые не приносят прибыль, что не выгодно частным предпринимателям, но необходимы для жизнедеятельности общества. Их должно производить государство. Функционирование некоммерческой среды, поддержание занятости населения, помощь терпящим банкротство обеспечение целостной экономики также является функцией государства.

Муниципальная – собственность городских, сельских и других муниципальных образований. Муниципальная собственность становится той экономической базой, благодаря которой появляется возможность улучшать и облегчать условия жизни населения.

Таким образом, ни одна из форм собственности не является безупречной. Любая форма собственности обладает собственными областями более результативного использования. Государственная собственность действует успешно в областях с ограниченными возможностями рыночного стимулирования. Акционерная и кооперативная формы собственности целесообразны в случаях, если необходимо сосредоточение денег. Индивидуальная форма собственности применяется там, где не нужно большого количества денег, где требуются ресурсы для хозяйственной деятельности.

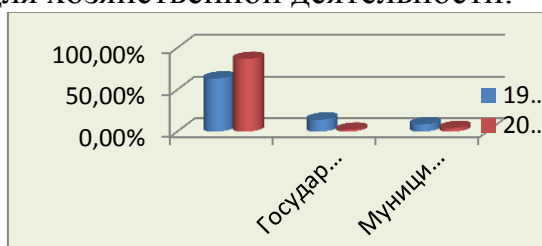


Рисунок 1. Процентное соотношение форм собственности в России

Формирование форм собственности на сегодняшний день характеризуется процессом интернационализации отношений имущества, в следствии чего возникают общие, гибридные компании, а кроме того международные корпорации.

Библиографический список

1. Егорова Н.И., Кострюкова Л.А. Финансовая политика Российской Федерации [Текст] // Актуальные проблемы образования: позиция молодых / Сборник материалов Всероссийской студенческой научно-практической конференции. 2016. С. 55-57.

2. Родина Г. А. Эволюция взглядов на отношения собственности: от «старой» к «новой» экономике // Вестник Московского университета. Серия Экономика. 2016. № 4.

3. Формы собственности. Общероссийский классификатор // Бюджетные организации. Экономика и учет. 2000. № 2.

4. <https://economics.studio>

5. <https://studopedia.org/1-35658.html>

6. <https://students-library.com>

Базавлуцкая Л.М.
г. Челябинск
Шепелев И.А.
г. Миасс

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ УСЛУГА КАК СОСТАВНУЮ ЧАСТЬ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ОБЩЕСТВА

Образование, как известно, с давних пор относится к значимой сфере человеческой жизнедеятельности, обеспечивающей социально-экономический прогресс. Однако на протяжении многих столетий оно не было непосредственно связано с производством, не оказывало на него заметного влияния и не выделялось в самостоятельную отрасль.

Экономические отношения в сфере образования складываются в процессе воспроизводства социальных благ, выступающих как в вещной форме, так и в форме услуг или полезного эффекта труда, труда, потребляемого в процессе производства.

Сферу образования можно характеризовать, с одной стороны, как составную часть национального хозяйства (народнохозяйственного комплекса), функционирующую по общим экономическим законам, господствующим на данном этапе социально-экономического развития общества, а с другой стороны, как системообразующую основу всего социально-экономического развития, формирующую новые всеобщие экономические законы и закономерности [2]. Такая характеристика может считаться достаточной в силу неравномерного по скорости происходящих процессов перехода общества из индустриального в постиндустриальный этап своего развития, когда главной

сферой экономики становится сфера услуг, а лимитирующим фактором — информация.

Одновременно такая характеристика экономических отношений в сфере образования позволяет в дальнейшем анализе сосредоточить внимание не на воспроизводстве благ в вещной форме (в силу тривиального подобного анализа в сравнении с вещной формой продукта, производимого в иных сферах хозяйствования), а на воспроизводстве благ в форме услуг [1].

Рассмотрение особенностей экономического устройства сферы образования начнем с простейшего случая экономического взаимодействия производителей и покупателей образовательных услуг, когда первые предлагают обучение на возмездной основе, а вторые принимают решения о выборе образовательных программ по приемлемым ценам для себя или своих детей. Эти отношения имеют ряд особенностей, отличающих их от отношений купли-продажи стандартных видов товаров.

В случаях приобретения обычных товаров или бытовых услуг естественной является предпосылка, что потребитель лучше других лиц может оценивать соответствие своим интересам предлагаемых ему благ. Но покупателями образовательных услуг чаще будут выступать не непосредственные потребители, а их родители. А они не всегда могут правильно действовать в интересах детей [5].

Родители часто не обладают необходимой информацией, чтобы сделать правильный выбор достаточного уровня образования для своего ребенка (общее среднее, среднее профессиональное, высшее и т.п.), специализации обучения, образовательной организации. Преимущества образования, особенно высшего, трудно оценить правильно, если сам его не имеешь. Сбор достоверной информации о преимуществах и недостатках получения той или иной специальности, тех или иных образовательных организаций, предлагаемых программ, курсов и т.д. требует времени и денег. Многие склонны делать свой выбор, довольствуясь весьма поверхностными представлениями [3].

Возможности пересмотра решений о выборе образовательных услуг и использования опыта предыдущих сделок при совершении новых здесь существенно меньшей, чем при покупке товаров массового потребления, даже если они рассчитаны на длительный срок использования. Здесь потребителю весьма сложно достоверно оценить качество не только рекламируемых, но и уже предоставленных ему услуг. Несоответствие реального качества полученного образования затраченным средствам и ожиданиям потребителя может проявиться не сразу. Здесь бессмысленна постановка вопроса о переделке выполненной работы и сложно предъявить иск за плохое качество обучения [4].

Опыт собственных прежних сделок использовать сложно, так как новый выбор - это выбор обучения либо более высокого уровня, либо иной специализации. Различия же между образовательными программами разных уровней и разной специализации существенно больше, чем различия между моделями и даже поколениями автомобилей. Возможности опереться на

опыт знакомых людей также более ограничены, поскольку оценка качества образовательных услуг и их соответствия возможностям и ожиданиям потребителя имеет гораздо более индивидуализированный характер, чем оценка качества автомобиля [6; 7].

Нерациональное решение о выборе вида образования, учебного заведения, специализации чревато для потребителя более высокими издержками, чем нерациональное решение о выборе обычных товаров длительного пользования. Если молодой человек прекратил учебу и стал работать, то издержки получения образования в более зрелом возрасте будут для него выше, чем сразу после окончания школы. Чем старше, тем сложнее интенсивно учиться и усваивать новые знания, в особенности если в процессе учебы был значительный перерыв [3; 5].

Работающему человеку будет трудно отказаться от привычного уже уровня доходов, а совместить работу и учебу может оказаться весьма сложным. Если абитуриент ошибся с выбором специальности либо места учебы, то он уже не сможет вернуть потерянное время и деньги, потраченные на обучение.

Развитие конкуренции между производителями образовательных услуг может улучшить информированность потребителей, но не может полностью разрешить проблему недостатка информации, которой обладают потребители образовательных услуг.

Библиографический список

1. Аменд А.Ф., Тюнин А.И. Непрерывное экономическое образование в условиях общеобразовательной школы Вестник Института развития образования и повышения квалификации педагогических кадров при ЧГПУ. 2001. № 4. С. 20-28.4

2. Базавлуцкая Л.М. Сравнительный менеджмент. Учебное пособие для студентов очной и заочной формы обучения высших учебных заведений по направлению «Профессиональное обучение (по отраслям)» - Изд-во «Цицеро».- Челябинск: 2018- 97с.

3. Менеджмент: современные проблемы управления, Гнатышина Е.А., Корнеев Д.Н., Базавлуцкая Л.М., Корнеева Н.Ю., Рыжикова А.М., Рябчук П.Г. // Коллективная монография / Челябинск, 2017.

4. Система формирования современного менеджера в образовательном пространстве./ Базавлуцкая Л.М. // Монография.- Челябинск: Изд-во Цицеро, 2017.- 180с.

5. Гнатышина Е.А. Подготовка профессионально-педагогических кадров в условиях инновационной деятельности вуза / Е.А. Гнатышина, Л.П. Алексеева, А.В. Савченков // Балтийский гуманитарный журнал. – Тольятти, изд-во «Институт направленного образования», 2018. – Т. 7. – № 1 (22). – С. 210-215.

6. Уварина, Н.В. Становление профессиональной идентичности будущего педагога в условиях экстремальной педагогики / А.В. Савченков, Н.В. Уварина // Современная высшая школа: инновационный аспект. – Челябинск,

изд-во: «Международный Институт Дизайна и Сервиса», 2018. – Т. 10. – № 1 (39). – С. 61-69.

7. Уварина, Н.В. Характеристика адаптационных процессов в вузе в условиях социокультурной динамики: сравнительный анализ адаптационных процессов иностранных и отечественных студентов вуза / Е.А. Гнатышина, Н.В. Уварина, А.В. Савченков // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Образование. Педагогические науки. – Челябинск, изд-во Южно-Уральский государственный университет, 2018. – Т. 10. – № 2. – С. 34-43.

Беспалова Е.С.

Мануйлова О.В.

Научный руководитель: к.э.н., доцент Федосеев А.В.

г. Челябинск

БЕЗОПАСНОСТЬ КОРПОРАТИВНОЙ ИНФОРМАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ НА БАЗЕ УЧЕБНОГО ЦЕНТРА ОРГАНИЗАЦИИ

Корпоративные информационные системы это комплексы программ, которые управляют информационными потоками всех бизнес-процессов и без которой немислимо функционирование любой современной организации.

Информацией называют сведения (сообщения, данные) независимо от формы их представления. Информационная же система - это совокупность содержащейся в базах данных информации и обеспечивающих ее обработку информационных технологий и технических средств. Под информационными технологиями понимают процессы, методы поиска, сбора, хранения, обработки, предоставления, распространения информации и способы осуществления таких процессов и методов [1].

Другими словами, корпоративная информационная система (КИС) является комплексом информационных систем различных подразделений организации, которые в совокупности объединены и поддерживают деятельность предприятия.

Любая информационная система (ИС) должна быть в определённой мере доступна и защищена. Защиту ИС может гарантировать информационная безопасность [8]. Что же такое информационная безопасность и для чего она нужна?

Безопасность (согласно словарю С. И. Ожегова) – состояние, при котором не угрожает опасность, есть защита от опасности [6].

Под информационной безопасностью (ИБ) можно понимать состояние защищённости информации (данных).

Следовательно, безопасность корпоративной информационной системы – это своего рода защита, или защищённость совокупности системы информации, которая может быть доступна и при этом ей не угрожает опасность.

Любая современная уважающая себя организация должна защищать свою информацию, свои интересы и своих сотрудников, и для этого она обязана предусмотреть определённые меры, касающиеся коммерческой тайны предприятия, информационных технологий, личностных качеств сотрудников. По этой причине многие организации обеспечивают, следующие элементы безопасности:

- регламент взаимодействия с определёнными службами;
- контрольно-пропускной режим;
- присутствие в организационной структуре, отделов, служб по работе с персоналом;
- разграничение доступа к определённым информационным системам;
- конфиденциальность информации;
- разработка и внедрение определённых систем безопасности;
- построение схемы локальной сети предприятия, учитывающей рабочие станции, серверы, систему удалённого подключения [2, с.214].

Приведём краткую характеристику этих элементов безопасности.

Регламент взаимодействия – это документ (стандарт), определяющий или содержащий порядок взаимодействия между службами (это могут быть службы по защите ресурсов, частные охранные подразделения).

Контрольно-пропускной режим – система безопасности, соответствующая уставу предприятия, законодательству, при котором вход на территорию предприятия строго ограничен (только для сотрудников), либо возможен по определённому разрешению.

Сотрудники дирекции по работе с персоналом занимаются подбором сотрудников, а также обучением на базе курсовой сети, в том числе и по «Информационной безопасности».

Разграничение доступа предполагает разрешение каждому зарегистрированному в информационной системе интранет-пользователю свободный онлайн-доступ к информации и приложениям в пределах его полномочий.

Конфиденциальность информации – данные не подлежат разглашению.

В качестве примера рассмотрим предприятие АО «АЗ «УРАЛ», связанное с безопасностью ИС. АО «АЗ «УРАЛ» придерживается принципов максимального раскрытия информации о своей деятельности в соответствии с Кодексом корпоративного поведения, рекомендованного ФСФР России. Прозрачность информации о деятельности и финансовых результатах АО «АЗ «УРАЛ» как механизм обеспечения контроля со стороны акционеров, государства и общества в целом, является важнейшим инструментом для повышения доверия к АО «АЗ «УРАЛ» со стороны инвесторов и его потребителей, а также для роста деловой репутации, акционерной стоимости и капитализации АО «АЗ «УРАЛ» [7].

Основными принципами раскрытия информации являются:

- доступность такой информации для акционеров и всех заинтересованных лиц;

– достоверность и полнота ее содержания с учетом соблюдения баланса между открытостью Общества и соблюдением безопасности ее коммерческих интересов;

– регулярность и оперативность ее предоставления.

В соответствии с Уставом АО «АЗ «УРАЛ», ФЗ «Об акционерных обществах», а также «Положением о раскрытии информации эмитентами эмиссионных ценных бумаг» (утв. Приказом ФСФР №06-117пз-н от 10.10.2006 г.) предприятие своевременно раскрывает полную и достоверную информацию о финансовом состоянии, экономических показателях, структуре собственности и управления.

В учебном центре АО «АЗ «УРАЛ» на базе курсовой сети организации, по системе «Интранет», ежегодно планируется и проводится «обучение сотрудников компании основам информационной безопасности [3, с.186]. Его проходят все сотрудники, которые, в той или иной степени, связаны с ИС. Обучение проходит при помощи дистанционных курсов на персональных компьютерах (ПК) при использовании сети интернет. При поддержке «Корпоративного университета», в разработке программы принимают участие дирекция по защите ресурсов, дирекция информационных технологий, Отдел защиты информации. Данный курс обучения предполагает и включает в себя такие разделы как «Понятия и принципы информационной безопасности (ИБ)», «Способы и средства обеспечения ИБ», «Правовые и организационные вопросы ИБ». По окончании обучения проводится проверка знаний в виде тестовых заданий, после которой сотрудники получают доступ к работе.

Что же касается сотрудников, не имеющих доступ к ИС, то в данном случае организация не сможет быть защищённой, поскольку эти сотрудники не проходят обучение по информационной безопасности, вследствие отсутствия разработанных для них программ [9]. Это касается также и сотрудников муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений.

Таким образом, в целях защиты интересов организации, проходить обучение по безопасности и защите информационных систем должны все сотрудники уважающей себя компании.

Библиографический список

1. Федеральный закон «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» от 27.07.2006 N 149-ФЗ (последняя редакция) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_61798/ (Дата обращения 25.04.2019).

2. Информационная безопасность регионов России (ИБРР-2015). И 74 IX Санкт-Петербургская межрегиональная конференция. Санкт-Петербург, 28-30 октября 2015 г.: Материалы конференции / СПОИСУ. – СПб., 2015. – 418 с. ISBN 978-5-906782-83-0.

3. Информационный справочник курсов и программ профессионального обучения рабочих, специалистов и руководителей дирекции по персона-

лу. Центр обучения и развития персонала, АО «АЗ «УРАЛ», Миасс – 2017. – С. 58.

4. История предприятия [Электронный ресурс] Режим доступа: [www.uralaz.ru /about/ /news/](http://www.uralaz.ru/about/news/) (Дата обращения 15.04.2019).

5. Научные исследования: от теории к практике Общество с ограниченной ответственностью «Центр научного сотрудничества «Интерактив ПЛЮС» (Чебоксары) – 2016 № 4-2 (10).

6. Ожегов С. И. Толковый словарь русского языка: около 65000 слов и фразеологических выражений / С. И. Ожегов; под ред. Л. И. Скворцова. – 26-е изд., перераб. и доп. – М. : ОНИКС : Мир и Образование, 2008. – С. 735.

7. Мурыгина Л.С. Зарубежные инвесторы и их вклад в российский бизнес // Мурыгина Л.С., Ветлугина Т.В. / Результаты современных научных исследований и разработок сборник статей победителей II Международной научно-практической конференции. 2017. С. 72-74.

8. Мурыгина Л.С. Развитие учения о предпринимательстве // Вестник Челябинского государственного университета. 2005. Т. 8. № 1. С. 19-24.

9. Федосеев А.В. Проектирование комплексной системы защиты информации. В сборнике: НАУКА ЮУрГУ Материалы 63-й научной конференции. Сер. "Секции экономики, управления и права" Министерство образования и науки Российской Федерации, Южно-Уральский государственный университет. 2011. С. 197-200.

Ватченко Л.С.

Научный руководитель: к.э.н., доцент Федосеев А.В.

г. Челябинск

ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

Центральной составляющей в современных технологиях управления персоналом дошкольного образовательного учреждения (далее ДООУ) являются вопросы его развития и совершенствования систем мотивации и стимулирования труда. Руководители ДООУ по-разному понимают термины «мотивация» и «стимулирование».

Мотивация является одним из основных факторов, определяющих успешность и эффективность любой деятельности. В профессиональной деятельности педагога в целом, особенности мотивации имеют большое значение. Мотивация повышает качество работы, её результативность, улучшает микроклимат в учреждении, а также помогает педагогам в достижении профессиональных целей, даёт положительную перспективу, готовит педагогические кадры для инноваций, повышает самоуважение и формирует потребность работать продуктивно, иногда мотивация становится важным фактором, при наличии которого организация достигает успеха. Исследование ро-

ли мотивации в становлении и развитии профессиональной деятельности педагогов продолжает оставаться актуальной научной задачей и для её решения требуется разработка теоретических и прикладных аспектов.

Мотивация (от лат. *movere* – приводить в движение, толкать) в психологии определяется как побуждение, вызывающее активность субъекта и определяющее ее направленность [4, с. 219]. Профессиональная мотивация педагога исследователями подразделяется на два вида: внешнюю (формируемую извне) и внутреннюю (обусловленную личными установками и взглядами педагога). Другими словами, внутренние мотивы наполнены личностным смыслом для субъекта – понимание потребностей в саморазвитии, самосовершенствовании, в необходимости качественно делать свою работу. Личностным смыслом, осознанием достижения собственной успешности наполняется та деятельность, которая дается в преодолении, в сравнении своих достижений с другими.

Непосредственно в рамках педагогики профессиональная мотивация рассматривается в качестве внутреннего движущего фактора развития профессионализма и личности (М.Н. Лисовец) [1]. А.Г. Махмутова говорит о роли внутренней и внешней мотивации: внутренняя мотивация связана с саморазвитием, творчеством, с трудовым процессом и реализуется в трудовой деятельности, в то время как внешняя, трудовая мотивация ориентирует работника на восприятие труда, работы, в первую очередь, как средства существования [2].

В настоящее время в России особенно остро стоит вопрос о мотивации педагогической деятельности, поскольку из-за низкой оплаты труда образовательные учреждения ощущают на себе нехватку кадров и происходит отток молодых специалистов, в то же время ежегодно увеличивается средний возраст педагогов, который приближается к пенсионному.

Необходимо стимулировать педагогических сотрудников к продуктивной работе, создавая для этого все необходимые условия. Одним из таких условий считается внедрение эффективного контракта в дошкольном образовании. Качественно составленный контракт рассматривается как «трудовое соглашение с сотрудником, в котором детализированы его должностные обязательства, условия оплаты труда, параметры и критерии оценки качества деятельности для утверждения выплат стимулирующего характера в зависимости от следствий труда и качества предоставляемых услуг, и в том числе, меры социальной поддержки» [4].

Но действующий в настоящее время разрыв между мотивацией и итогами труда образует большую управленческую трудность: как расценивать итоги работы конкретного педагога и как его вознаграждать? Если награждать исключительно по итогам труда, то есть возможность демотивации педагога, приобретшего слабый результат, но потратившего огромные усилия. А если награждать педагога в зависимости от стимула, не принимая во внимание действительные итоги его труда, то это может вызвать ослабление итогов работы наименее мотивированных, но плодотворных педагогов. Это

создаёт значительные трудности для руководителей ДООУ при формировании систем мотивирования.

Мы предполагаем, что качественно составленное соглашение стоит рассматривать как систематический способ стимулирования педагогов к практике, который в состоянии удовлетворить различные потребности каждого педагога: экономические, ресурсные, статусы и конечно интеллектуально-творческие. В частности, принимая участие в престижном конкурсе, есть возможность получения дополнительных отгулов, публичного признания в коллективе, премии.

Следовательно, качественно составленное соглашение как средство управления стимуляцией работы педагогов ДООУ может дать возможность не только создать мотивацию педагогов с позиции осуществления качественной педагогической работы, но и даст возможность сконцентрировать усилия сотрудника на достижение корпоративных результатов.

В литературе рассматривается вопрос профессиональной мотивации педагогов ДООУ с помощью нематериальных методов. О.В. Пастюк пишет о затруднении реализации материальной мотивации педагогов ДООУ по причине отсутствия для этого требуемых ресурсов, обращая, при этом внимание на роль нематериальной мотивации работников ДООУ. В частности, исследователем рассматривается возможность обучения, личностного, а также профессионального развития как составляющей в мотивации педагогов [3].

Но, как справедливо отмечается Г.Н. Скударевой, современные мероприятия как морального, психологического, методологического, так и материального и экономического плана, предусматриваемые для целей мотивации педагогов, не содержат принципиально новых форм и методов, которые бы способствовали успешной профессиональной мотивации педагогических работников [5].

Решением данной проблемы может стать разработка и внедрение соответствующего организационно-методического обеспечения. Такое обеспечение способствует переводу внешней мотивации педагога во внутреннюю, если весь процесс выстроен по следующим этапам:

1. Ориентационный: выявление ожиданий педагога в отношении повышения квалификации; профессиональной компетентности, соотнесение их с возможностями организационно-методического обеспечения, выбор формы саморазвития (индивидуальная, групповая); определение актуального направления для профессионального самосовершенствования.

2. Активизирующий: активное включение в разнообразную педагогическую деятельность; расширение границ профессиональной компетентности, переход от репродуктивных способов освоения педагогического опыта к продуктивным, повышение инициативности и самостоятельности педагога в процессе выполнения программы повышения квалификации с организационно-методическим сопровождением.

Основные направления деятельности: соотнесение с проектом программы повышения квалификации, предварительное оценивание результа-

тивности, при необходимости – коррекция и уточнение ближайших и итоговых действий педагога, необходимых для достижения продуктивного результата [9].

3. Коррекционный: диагностика и самодиагностика динамики знаний, умений, опыта педагогической деятельности, уточнение областей успешности и нуждающихся в поддержке, составление программы коррекционных действий. Педагог становится основным «деятелем» на данном этапе, субъектом траектории своего профессионального становления.

Основные направления деятельности: оценка и самооценка, контроль и самоконтроль, перспективное проектирование, организация условий для продуктивной педагогической деятельности на ближайшее и отдаленное будущее [10].

Таким образом, под организационно-методическим обеспечением развития профессиональной мотивации педагогов ДОО понимается определенная программа, включающая руководящие и инструктивные материалы, а также мероприятия (семинары, круглые столы, тренинги и т.п.), что обеспечивает профессиональное развитие и самосовершенствование педагога.

Таким образом, можно сделать вывод, что мотивация в трудовой деятельности педагогов ДОО играет важную роль. Однако, чтобы выработать свою программу мотивации, руководитель ДОО должен найти собственный комплекс мер [11; 12; 13].

Выполнение программ мотивации труда нуждается в больших расходах, но эффект, который они могут дать, намного больше. Именно работники являются основным ресурсом. Эффективность их деятельности определяет результат работы всей компании. Следовательно, для достижения самых лучших результатов работы компании требуется отыскать те мотивы, которые движут каждым работником в его трудовой активности. Нужно создать человеку такие условия, чтобы он мог и хотел выполнять задачи, поставленные руководством.

Библиографический список:

1. Вознесенский И. Мотивация педагогов: выбираем пути решения. – М.: Деловой мир, 2011.
2. Ильин, Е. П. Мотивация и мотивы : учебник / Е. П. Ильин. - СПб. : Питер, 2004. - 509 с.
3. Кошарная Г.Б. Современные кадровые технологии : учеб. пособие. – Пенза: Изд-во ПГУ, 2010.
4. Лисовец Л.М. Профессиональная мотивация студентов как способ активации обучения. [электронный ресурс]. Режим доступа: <http://festival.1september.ru/articles/598947/.html>.
5. Махмутова А.Г. Система непрерывного образования как фактор качества трудовой жизни молодежи / Система непрерывного образования как фактор качества трудовой жизни молодежи (на материалах города Набережные Челны): диссертация... канд.социолог.наук: 22.00.03 Казань, 2007. 211 с.

6. Пастюк О.В, Корпоративная культура как основа совершенствования управления персоналом современного сада // Детский сад от А до Я. № 6. 2013. С.22-32.

7. Пономарева Г.М. Руководителю образовательного учреждения о работе с персоналом // Библиотека журнала «Директор школы». – 2011. – № 6.

8. Скударева Г.Н. Профессиональное становление молодого учителя в современных социально-педагогических условиях // В мире научных открытий. Красноярск, 2012. № 4.1(28). С. 159-170.

9. Баев И.А. Факторы формирования системного эффекта при интеграции предприятий промышленности [Текст] / И.А. Баев, А.В. Федосеев // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Экономика и менеджмент. 2007. № 17 (89). С. 9-13.

10. Федосеев А.В. Государственно-частное партнерство как фактор развития производственной инфраструктуры / А.В. Федосеев, Е.А. Ерашкин // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2012. Т. 8. № 39 (180). – С. 15-20.

11. Федосеев А.В. Становление института государственно-частного партнерства как фактор привлечения инвестиций в отечественную экономику / А.В. Федосеев, Л.С. Мурыгина, Я.М. Борисенко // Экономика и предпринимательство. – 2018. № 1 (90). – С. 1279-1282.

12. Гнатышина Е.А. Моделирование подготовки педагогов профессионального обучения / Е.А. Гнатышина // Сибирский педагогический журнал. – 2008. – № 4. – С. 21-30.

13. Гнатышина Е.А. Подготовка профессионально-педагогических кадров в условиях инновационной деятельности вуза / Е.А. Гнатышина, Л.П. Алексеева, А.В. Савченков // Балтийский гуманитарный журнал. – Тольятти, изд-во «Институт направленного образования», 2018. – Т. 7. – № 1 (22). – С. 210-215.

Дегтярева В.В.

Научный руководитель: к.п.н., доцент Евлова Е.В.

г. Челябинск

МАЛОЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО: РОЛЬ И ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ

Малое предпринимательство является неотъемлемой частью любой развитой экономической системы, без которого не может эффективно развиваться экономика. Предпринимательская деятельность представляет собой разновидность экономической хозяйственной деятельности, осуществляемая от своего имени, на свой риск и направленная на систематическое получение прибыли от пользования имуществом, продажи товаров, выполнения

работ или оказания услуг лицами, зарегистрированными в этом качестве в установленном законом порядке.

Статья 34 Конституции РФ устанавливает, что каждый имеет право на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности. Статья 23 ГК РФ в развитие ст. 2 ГК РФ Гражданин вправе заниматься предпринимательской деятельностью без образования юридического лица с момента государственной регистрации в качестве индивидуального предпринимателя.

Развития малого бизнеса и активность предпринимателей определяет уровень демократизации государства и открытости его экономики. Роль малого предпринимательства заключается в развитии конкурентной среды, которая создает систему сильных мотивационных стимулов для более полного использования знаний, умений населения, использовать организационные, кадровые и технологические ресурсы; создание значительного количества новых рабочих мест, формирование важнейшей прослойки общества - среднего класса; внедрение инновационных форм организации финансирования, производства и сбыта. Расширение субъектов малого предпринимательства способствует увеличению конкуренции на рынке, что стимулирует работу всех предприятий на рынке и ведет к научно-техническому прогрессу, за счет создания новых изобретений.

Субъекты малого предпринимательства участвуют в создании ВВП страны. Малый бизнес способствует развитию денежно-кредитной системы страны.

Ведь основным источником финансирования деятельности малых предприятий являются банки и банковские кредитные учреждения. Спрос на кредит со стороны малого бизнеса стимулирует движение денежных потоков и увеличение денежной массы с помощью эффекта денежного мультипликатора.

Проблем в малом предпринимательстве можно найти не мало:

1. слабая мотивация молодежи в формировании «предпринимательского духа», предполагающего готовность к риску.

2. искаженное восприятие предпринимательства. Предпринимательская деятельность ассоциируется с бесконечным преодолением трудностей, которые не всегда приводят к успеху.

3. несоответствие содержания образования с практикой. Потенциальный предприниматель имеет теоретические знания, но не имеет практических навыков для предпринимательской деятельности.

4. недостаточная информативность об организациях, осуществляющих поддержку малому предпринимательству.

5. дорогое материально-техническое оборудование и оснащение.

6. недостаточно или отсутствие выгодных льготных кредитных предложений.

7. также, малые предприятия сталкиваются с большими трудностями при осуществлении инвестиционного проектирования и проведении оценок инвестиционных рисков. Для этого они должны знать конъюнктуру рынков, ожидаемый уровень инфляции, степень конкуренции, свободные рыночные ниши. Все эти проблемы негативно сказываются на общем состоянии бизнеса, которые приводят к сокращению роста предприятий малого бизнеса и перенаправляют на торгово-закупочную или посредническую деятельность [10].

Поддержка малого предпринимательства должна осуществляться в нескольких направлениях:

1. Подготовку законодательных и нормативных правовых актов, устанавливающих упрощенный порядок регистрации и лицензирования предпринимательской деятельности, новые системы налогообложения и бухгалтерского учета; поддержку отечественных производителей и др.
2. Формирование центров поддержки предпринимательства для обеспечения широкого спектра услуг, включая услуги в сфере безопасности, финансов, информации, консалтинга и иные. Создание информационной сети помогает предпринимателям получать сведения юридического и делового характера (о законах, налогах, конкурентах, клиентах, состоянии рынка).
3. Создание действенных финансово--кредитных и инвестиционных механизмов государственной поддержки и привлечения инвестиционных ресурсов частного капитала, собственных накоплений малых предприятий [8; 9].

Малый бизнес должен развиваться, поскольку его представители являются составляющей среднего класса. С одной стороны, малый бизнес финансово поддерживается государством, создаваемыми программами, предлагая льготные условия кредитования, но с другой стороны, он продолжает оставаться уязвимым перед изменениями в рыночной ситуации и перед экономическим кризисом или не в силах конкурировать с более крупными корпорациями и фирмами, которые могут вытеснить с рынка.

Библиографический список

1. Гражданский кодекс Российской Федерации. . Части первая, вторая, третья и четвертая. Текст с изменениями и дополнениями на 26 мая 2019 года (+ сравнительная таблица изменений) / Эксмо. – М., 2019. – 896.

2. Основы предпринимательства / под ред. Н.П. Иващенко. - М.: Проспект, 2017. - 336 с.

3. Козырева И.М. Малое предпринимательство в России: повседневные проблемы и трудности развития // Экономические и социальные перемены в регионе: факты, тенденции, прогноз. - 2015. -№ 1 (37). - С. 43-58.

4. Алпатов А.И. РАЗВИТИЕ МАЛОГО И СРЕДНЕГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА РОССИИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ // Международный студенческий научный вестник. – 2017. – № 3.; URL: <http://www.eduherald.ru/ru/article/view?id=17251> (дата обращения: 15.05.2019).

5. Федеральный закон «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» от 24.07.2007 № 209-ФЗ (ред. от 27.11.2017 № 356-ФЗ) [Электронный ресурс] // СПС «Консультант Плюс».

6. Черкасов Д. О. Роль малого предпринимательства в экономике России // Молодой ученый. — 2016. — № 2. — С. 626–629.

7. Конституция Российской Федерации. – М.: Юридическая литература, 2019. – 64 с.

8. Уварина, Н.В. Эмоциональная поддержка в структуре первой помощи детям в экстремальной ситуации / Н.В. Уварина // Вестник Совета молодых учёных и специалистов Челябинской области. – 2014. – № 3. – С. 48-51.

9. Уварина, Н.В. Характеристика адаптационных процессов в вузе в условиях социокультурной динамики: сравнительный анализ адаптационных процессов иностранных и отечественных студентов вуза / Е.А. Гнатышина, Н.В. Уварина, А.В. Савченков // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Образование. Педагогические науки. – Челябинск, изд-во Южно-Уральский государственный университет, 2018. – Т. 10. – № 2. – С. 34-43.

10. Пахтусова, Н.А. Методологические основы формирования профессиональной творческой компетенции педагога профессионального обучения в условиях вуза / Н.А. Пахтусова // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 3. – С. 289.

Жеданова Н.Р.

Научный руководитель: к.п.н., доцент Тюнин А.И.

г. Челябинск

АНАЛИЗ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Главным назначением анализа кадрового потенциала заключается в отборе персонала компании. При его помощи компания осуществляет контроль рабочих и подбирает новых сотрудников. В настоящее время одним из главных элементов повышения эффективности деятельности организации является высокий кадровый потенциал. По определению кадровый потенциал – это возможности основного (штатного) персонала как стратегического ресурса организации, характеризующиеся количественными и качественными показателями, которые соответствуют выполнению трудовых функций и эффективному достижению организационных целей. Для управления кадрами огромное значение имеют изучение навыков персонала и оценка кадрового потенциала, а так же грамотная система мотивации труда. С проблемой мотивации персонала сталкивается практически все организации. Существует множество различных методов мотивации, но каждый из них следует применять с учетом психологических специфик сотрудника и коллектива в целом, при этом материальное стимулирование сотрудников является одним из самых распространённых способов мотивации. Возможности же реализации трудо-

вого потенциала сильно зависят от финансового обеспечения. Целью кадрового потенциала является выявление текущей и (или) стратегической обеспеченности организации необходимыми человеческими ресурсами в соответствии с задачами функционирования и развития организации[1].

При проведении исследования кадрового потенциала широко применяются методы системного анализа (метод декомпозиции и метод последовательной подстановки, метод сравнений и метод структуризации целей), экспертно-аналитический метод и метод главных компонентов, опытный метод и метод коллективного блокнота[2]. В управлении персоналом наибольшую значимость принимает системный подход, построенный на системном анализе. Использование системного подхода применительно к управлению персоналом предполагает изучение в целом всей системы управления и исследование частей ее составляющих: функций, целей, организационной структуры, технических средств, основных категорий работников и методов управления ими и тому подобного. Систему управления персоналом можно разделить на подсистемы, подсистемы по функции, функции на процедуры. Затем процедуры – на операции, операции – на элементы. После разделения следует изучение и исследование каждой из частей, в завершение части моделируют и синтезируют. Для анализа потенциала сотрудника используйте систему компетенций. Рассматриваем на примерах. Для исследования влияния на функционирование персонала каждого отдельного компонента, стараясь исключить при этом влияние прочих факторов, применяют метод последовательной подстановки. В итоге производится ранжирование и отбор самых существенных факторов. При системном анализе не исключается и метод сравнений, использование которого делает возможным, к примеру, анализировать управление персоналом, учитывая фактор времени, сравнивая желаемое состояние этой подсистемы в будущем с нормативным состоянием или с ее состоянием за прошлый период. Что в конечном результате исключает несопоставимость и расширяет возможности для сравнений. Применение метода структуризации целей является необходимым условием системного анализа, с помощью которого можно предусмотреть количественные и качественные обоснования целей подсистемы управления персоналом в соответствии их целям организации[3].

Способность организации претворять свои цели в реальность напрямую зависит от использования всей суммы физических и моральных качеств каждого члена коллектива. Физические качества работника определяются состоянием его здоровья, стажем работы трудоспособностью, возрастом, трудовыми навыками. В составе моральных, личных качеств сотрудника в лидеры выходит ответственность, она наиболее желанное качество для работодателя на сегодня, затем следуют эмоциональная стабильность и умение адаптироваться к изменяющимся условиям[5].

Организационный подход к формированию кадрового потенциала позволяет решать следующие проблемы предприятия: 1. На предприятиях очень часто юридически и документально резерв кадров никак не оформлен.

Следовательно, карьерный рост работникам неизвестен, что снижает мотивацию к труду. 2. Существующая система отбора и найма кадров базируется на входном тестировании либо на предыдущей аттестации персонала. Это достаточно субъективный подход. 3. Система адаптации новых работников должна предусматривать особенности выпол-

няемых ими операций. В современных условиях на предприятиях она либо отсутствует, либо существует стандартная. 4. Кадровая служба предприятий слабо осуществляет маркетинговые исследования кадрового потенциала рынка. Это приводит либо к дефициту кадров определенной квалификации, либо к большой текучести работников. 5. Слабо осуществляется нормативное закрепление кадровой политики предприятия[4]. Локальные правовые акты предприятия не сведены в единый документ, что затрудняет работу системы в целом. Для решения этих проблем кадровый потенциал предприятия должен формироваться не только по функциональному признаку, но и по организационному. Он предусматривает проведение реинжиниринга функций кадровых служб предприятия, юридического оформления кадрового резерва, создание организационной культуры и разработку единой программы стратегического развития кадрового потенциала предприятия[2]. Человеческий потенциал — главная движущая сила общественного прогресса. Какие бы ни были прекрасные идеи, новейшие технологии, самые благоприятные внешние условия, без хорошо подготовленного персонала высокой эффективности работы добиться невозможно. Практика подтверждает, что человеческие возможности являются определяющими в достижении поставленных целей. Поэтому, прогнозируя экономический рост, нельзя упускать из виду состояние кадрового потенциала. Здесь следует отметить, что необходимость переориентации организаций на расширенное воспроизводство кадрового потенциала в дополнение к простому воспроизводству кадрового резерва для ротации связана с резким скачком требований к инициативности, предприимчивости, способностям поиска новых решений в сложных условиях.

Управление персоналом связано с разработкой и реализацией кадровой политики, основными целями которой являются: удовлетворение потребности предприятия в кадрах; обеспечение рациональной расстановки, профессионально-квалификационного и должностного продвижения кадров; эффективное использование трудового потенциала предприятия[6]

Библиографический список

1. Иванова, О.Э. Управление человеческими ресурсами: концепция и методология оценки [Текст]: учебно-методическое пособие / О.Э. Иванова, Д.Н. Корнеев, Н.Ю. Корнеева – Челябинск: Изд-во ЗАО «Библиотека А. Миллера», 2018. – 145с.

2. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами [Текст] / М. Армстронг. – СПб: Питер, 2017. – 848с.

3. Ковалев В.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: учебник/ В.В. Ковалев, О.Н. Волкова – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект. – 2016. – 424с.

4. Басовский Л.Е. Теория экономического анализа: Учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 2013.- 304 с.

5. Сафронов Н.А. Экономика организации (предприятия): учебник. – М.: Магистр, 2017. – 255с.

6. Скоробренко И.А., Тюнин А.И. Теоретические и практические основы реализации бесконфликтного управления. В сборнике: Конфликтология и конфликты в современном мире Материалы Всероссийской научной конференции. 2017. С. 263-267.

Желонкина Т.С.

*Научный руководитель: Федосеев А.В., к.э.н., доцент
г. Челябинск*

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СЛУЖБЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

В системе управления персоналом основная роль принадлежит подсистеме оценки, которая включает в себя, кроме всего прочего еще и оценку деятельности службы управления персоналом[5]. Эффективность данной службы в организации можно определить по качеству выполняемой деятельности всех трех уровней управления:

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

При этом важным является вопрос об эффективности профессиональной деятельности службы управления персоналом [11].

Эффективность работы кадровой службы в организации находится в зависимости от:

- структуры и конкретики функций каждой структурной единицы;
- взаимосвязи в деятельности структурных подразделений внутри самой службы;
- внутренней связи деятельности кадровой службы с технической и экономической службой предприятия;
- кадрового обеспечения службы.

Насколько профессиональная деятельность службы управления персоналом способствует достижению целей организации и выполнению поставленных перед ней задач и зависит оценка деятельности службы организации. Результаты оценки выявляют основные проблемы взаимоотношений с персоналом, связанные с качеством выполняемой работы, удовлетворенностью сотрудников трудом, дисциплиной и текучестью кадров [9].

Показатели оценки эффективности деятельности службы управления персоналом определяют качество, полноту, достоверность и своевременность

выполнения функциональных обязанностей с учетом результатов деятельности организации. Оценка может интерпретироваться как мнение о результатах деятельности, сформулированное в формальной или описательной форме [3].

Процесс оценки довольно легок по своей структуре, в пределах которой должны быть взаимосвязаны цели, субъект и объект оценки, методы и процедуры, система показателей [8]. Систематизация подходов к оценке позволяет сформировать ее основные функции, которые применяются к определению эффективности профессиональной деятельности службы управления персоналом:

1. Информационная - обеспечивает оперативное управление работой службы управления персоналом за счет систематизации информационных потоков;

2. Координационная - призвана координировать управленческие влияния, направленные на службу управления персоналом и исходящие от нее;

3. Контрольная - заключается в сравнении результатов деятельности службы управления персоналом по системе сопоставимых показателей с деятельностью подобных служб организаций - конкурентов, или с общепризнанными стандартами (эталоном);

4. Коммуникационная - определяет статус службы управления персоналом в организации и систему ее взаимосвязей с другими структурными подразделениями организации [1].

Оценка эффективности работы службы управления персоналом должна иметь комплексный подход и содержать в себе оценку:

- экономической эффективности;
- организационно-управленческой эффективности;
- социально-психологической эффективности [12].

Для каждого вида оценки должны быть использованы свои критерии и методы. Но существует несколько базовых положений, прочно утвердившихся в научном обороте, которые используются методической основой при организации работы по оценке эффективности деятельности службы управления персоналом [2].

Основными направлениями анализа действующей системы управления персоналом, являются:

- количественный и качественный состав службы управления персоналом;
- политика найма и отбора персонала;
- деловая оценка персонала;
- анализ условий труда, техники безопасности и охраны труда;
- мотивация и стимулирование работников;
- обучение персонала; анализ коллективного договора, правил внутреннего трудового распорядка.

Первым показателем экономической эффективности управления персоналом является показатель производительности труда, характеризующий отдачу каждой единицы используемого ресурса [13]. Производительность труда необходимо рассматривать в динамике и соотносить с численностью работающих и расходами на персонал [7].

Показателем социальной эффективности является коэффициенты текучести кадров в динамике. Высокая текучесть кадров вызывает увеличение издержек по направлениям: затраты на социальную безопасность и пособия по безработице, оплата промежуточных отпусков, выходных пособий, простоев оборудования, затраты на отбор и административные расходы [10].

Мотивы текучести можно сгруппировать следующим образом:

- неудовлетворенность производственно-экономическими условиями (организацией и условиями труда, режимом работы, размером заработка, отсутствием возможностей для повышения образования и квалификации);
- неудовлетворенность жилищно-бытовыми условиями (жильем, культурным и медицинским обслуживанием, обеспеченностью транспортом и др.);
- мотивы личного характера (вступление в брак, рождение ребенка и др.);
- прочие мотивы [4].

При анализе обучения персонала необходимо определить: формы и методы обучения персонала, количество работников, которые прошли обучение в течение года, количество руководителей повысивших квалификацию и уровень издержек на обучение персонал [6].

Выявить и проанализировать эффективность деятельности службы управления персоналом можно и через эффективность избранной кадровой политики, подготовки и переподготовки кадров, повышения квалификации, через эффективность работ, направленных на сокращение сроков адаптации кадров.

Библиографический список

1. Адамчук, В.В. Экономика и социология труда / В.В. Адамчук, О.В. Романов, М.Е. Сорокина. – М.: ЮНИТИ, 2017. – 437с.
2. Андреева, И.Н. Управление кадрами. Руководство для персонала и топ-менеджмента/ И.Н. Андреева.– СПб.: БХВ – Петербург, 2017. – 436с.
3. Ансофф, Н. Стратегическое управление / Н. Ансофф. – М.: Экономика, 2017. – 286с.
4. Балашов, А.И., Управление человеческими ресурсами. Стандарт третьего поколения/ А.И. Балашов. – СПб.: Питер, 2017. – 327с.
5. Бизюкова, И.В. Кадры управления: подбор и оценка / И.В. Бизюкова. – М.: ОАО Издательство Экономика, 2017. – 153с.
6. Вальчук, В.В. Обучение персонала. Принятие решений об обучении./ В.В. Вальчук // Зауральский Научный Вестник, – 2016.–№1. – С.127-128.

7. Гинзбург, А.И. Экономический анализ управления персоналом / А.И. Гинзбург. — СПб: Питер, 2017. – 532с.
8. Краснова, Н.В. Развитие персонала компании / Н.В.Краснова. – М.: Московская финансово – промышленная академия, 2017. -96с.
9. Мишин В.М. Исследование систем управления / В.М. Мишин. -М.: Просвещение, 2017. - 317с.
10. Одегов, Ю.Г. Кадровая политика и кадровое планирование / Ю.Г. Одегов, М.Г. Лабаджян. – М.: Издательство Юрайт, 2016. – 421с.
11. Мурыгина, Л.С. Формирование конкурентной среды в транзитивной экономике на основе развития малых форм хозяйственной деятельности (теоретико-методологический аспект) [Текст]: автореферат дис. на соиск. учен. степ. кандидата экономических наук / Мурыгина Лариса Сергеевна; Южно-Уральский государственный университет (национальный исследовательский университет). Челябинск, 2006
12. Федосеев А.В. Исследование и оценка эффективности интеграции промышленных предприятий: диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук / Южно-Уральский государственный университет. Челябинск, – 2009.
13. Федосеев А.В. Проблема оценки эффективности интеграции государственного и частного капитала // Федосеев А.В., Ерашкин Е.А. – Вестник Челябинского государственного университета. – 2013. № 8 (299). С. 14-18.

*Желонкина Т.С.
Научный руководитель: к.э.н., доцент Федосеев А.В.
г. Челябинск*

СОВРЕМЕННЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СЛУЖБЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Службой управления персоналом является определенное подразделение предприятия, исполняющее функции системы управления персоналом. Различают несколько организационных форм службы управления персоналом:

- отдел кадров;
- кадровая служба;
- управление кадрами;
- отдел управления персоналом;
- отдел управления человеческими ресурсами;
- кадровый центр и тому подобное [1].

Служба управления персоналом обычно не принимает участие в непосредственной деятельности предприятия, но при этом организует

продуктивное функционирование этой деятельности [12]. Основная цель службы управления персоналом заключается в управлении человеческими ресурсами предприятия в соответствии с выбранной кадровой политикой. На этом основании разделяют стратегическое и тактическое направления работы службы персонала [10].

В стратегическом направлении кадровая служба выполняет несколько задач, которые связаны с формированием и развитием кадровой политики, то есть разработкой совокупности правил и норм, целей и представлений, которые будут определять направленность и содержание работы с персоналом. Тактическое направление находит решения текущим задачам кадровой службы, которые не зависят от непосредственной деятельности предприятия, и отличается большим разнообразием [5].

Основное направление кадровой службы - это действия в рамках трудового законодательства, реализация социальных программ, принятых как на федеральном, так и на территориальном уровнях [9].

Задачи, функции и структура кадровой службы неразрывно связаны с развитием экономики предприятия, а также с тем, насколько руководитель понимает важность роли персонала в выполнении задач и целей, стоящих перед предприятием [7].

Служба управления персоналом - это комплекс функциональных подсистем (структурных подразделений), которые управляют персоналом в системе выбранной кадровой политики. В эту службу входят исполнители, специалисты, руководители. К главным видам деятельности службы управления персоналом относят:

- 1) направленность на квалифицированный и предприимчивый персонал, интегрированный в систему производства;
- 2) постоянный процесс повышения квалификации сотрудников;
- 3) гибкость организации труда;
- 4) передача ответственности сверху вниз;
- 5) партнерские отношения между участниками производства;
- 6) новая организационная культура, ориентированная на работников [3; 13; 14].

Для более эффективной деятельности службы управления персоналом, экономисты определяют ряд целей: производственные, коммерческие, экономические, социальные и научно-технические.

Производственная цель содержит обеспечение определенного количества продукции или предоставление услуг наилучшего качества [11].

Коммерческая цель обеспечивает реализацию продукции или услуг в конкретный период времени.

Экономическая цель предусматривает получение прибыли от реализации товаров или услуг необходимого объема и качества.

Научно-техническая цель обеспечивает необходимый научно-технический уровень товаров или услуг, стабильное увеличение производительности труда, используя новые технологии [6].

Социальная цель – это обеспечение предприятия персоналом, его результативное использование, профессиональное и социальное развитие [8].

Сегодня к функциям кадровой службы относят определенные виды управленческой деятельности, которые формируют постоянный процесс управления персоналом [13].

Современные функции предполагают:

- выявление потребности в персонале - планирование качественной и количественной потребности в кадрах, подбор методов вычисления количественной потребности в кадрах;

- обеспечение персоналом - получение и анализ маркетинговой (в сфере персонала) информации, создание и применение инструментов по обеспечению потребности в кадрах, подбор кадров, их профессиональная оценка;

- развитие персонала – планирование, а также реализация карьеры и должностных передвижений, планирование и проведение обучения, повышение квалификации сотрудников;

- использование персонала - обозначение содержания и результатов труда на рабочих местах, производственная социализация, ведение кадров, его адаптация к трудовой деятельности, упорядочение рабочих мест, обеспечение безопасности труда, высвобождение персонала;

- мотивация результатов труда и поведения персонала - управление содержанием и процессом мотивации трудового поведения, управление конфликтными ситуациями, использование материальной мотивации труда: оплата труда, участие персонала в прибылях и капитале предприятия, использование нематериальной мотивации труда: групповая организация и социальные коммуникации, стиль и методы руководства, регулирование рабочего места, нематериальные поощрения;

- правовое и информационное обеспечение процесса управления персоналом - правовое регулирование трудовых взаимоотношений, учет и статистика движения кадров, информирование коллектива и внешних организаций по кадровым вопросам, разработка кадровой политики [4].

Функции службы управления персоналом во многом определяют ее организационную структуру, то есть структуру предприятия, в котором элементами служат подразделения или отдельные участники системы, а связи выражают включенность участников или подразделений в другие подразделения. Также на процесс разработки функциональной структуры предприятия влияет размер предприятия, специфика и направленность деятельности, разделение труда предприятия, особенности выпускаемой продукции или оказываемых услуг.

Библиографический список:

1. Архипова, Н.И. Управление персоналом организации / Н.И. Архипова. - М.: Проспект, 2016.- 214с.

2. Баширов, Д.А. Управление персоналом / Д.А. Баширов. - М.: ТК Вели, Проспект, 2016. - 432с.
3. Бабосов, Е.М. Управление персоналом / Е.М. Бабосов - М.: Тетра Систем-с, 2013. - 288с.
4. Бевзюк, Е.А. Регламентация и нормирование труда / Е.А. Бевзюк. - М.: Дашков и Ко, 2017. - 212с.
5. Веснин, В.Р. Управление человеческими ресурсами. Теория и практика / В.Р. Веснин. - М.: Проспект, 2016. - 688с.
6. Егоршин, А.П. Основы управления персоналом / А.П. Егоршин. - М.: ИНФРА-М, 2016. - 352с.
7. Исаева, О.М. Управление человеческими ресурсами. Учебник и практикум / О.М. Исаева. - М.: Райт, 2016. - 246с.
8. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации. Стратегия, маркетинг, интернационализация. Учебное пособие / А.Я. Кибанов - М.: ИНФРА-М, 2016. - 304с.
9. Кибанов, А.Я. Управление персоналом. Теория и практика. Система управления персоналом / А.Я. Кибанов. - М.: Проспект, 2016. - 462с.
10. Мурыгина Л.С. Потенциал малых инновационных предприятий в российской экономике // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Экономика и менеджмент. 2007. № 5 (77). С. 76-80.
11. Мурыгина, Л.С. Формирование конкурентной среды в транзитивной экономике на основе развития малых форм хозяйственной деятельности (теоретико-методологический аспект) [Текст]: автореферат дис. на соиск. учен. степ. кандидата экономических наук / Мурыгина Лариса Сергеевна; Южно-Уральский государственный университет (национальный исследовательский университет). Челябинск, 2006
12. Федосеев А.В. Исследование и оценка эффективности интеграции промышленных предприятий: автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук / Южно-Уральский государственный университет. – Челябинск, 2009 . – 25 с.
13. Федосеев А.В. Проблема оценки эффективности интеграции государственного и частного капитала / А.В. Федосеев, Е.А. Ерашкин // Вестник Челябинского государственного университета. – 2013. № 8 (299). – С. 14-18.
14. Гнатышина Е.А. Моделирование подготовки педагогов профессионального обучения / Е.А. Гнатышина // Сибирский педагогический журнал. – 2008. – № 4. – С. 21-30.
15. Гнатышина Е.А. Подготовка профессионально-педагогических кадров в условиях инновационной деятельности вуза / Е.А. Гнатышина, Л.П. Алексеева, А.В. Савченков // Балтийский гуманитарный журнал. – Тольятти, изд-во «Институт направленного образования», 2018. – Т. 7. – № 1 (22). – С. 210-215.

*Еркина А.В.
Муфазалова Л.Ф.*

*Научный руководитель: Федосеев А.В., к.э.н., доцент кафедры ЭУиП
ЮУрГГПУ
г. Челябинск*

СИСТЕМА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ МАЛОГО БИЗНЕСА НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ В РОССИИ

Уровень демократизации государства и его открытости экономики определяется степенью развития малого бизнеса. Именно с помощью поддержки малого предпринимательства государство решает проблемы повышения уровня благосостояния населения, уровня безработицы, численности граждан со средним уровнем дохода, а также пополнения бюджета. Малый бизнес является гарантией существования и конструктивной единицей развитой рыночной экономики. Поэтому эффективная политика поддержки малого предпринимательства считается важным направлением повышения, как благосостояния населения, так и уровня ВВП.

Малый бизнес, или малое предпринимательство – это предпринимательство, опирающееся на деятельность небольших предприятий или фирм, принадлежащих частному лицу или группе лиц. Характерными чертами данного предпринимательства являются: небольшой объем производства, относительно маленькая выручка, небольшое количество персонала.

Малый бизнес имеет ярко выраженную региональную ориентацию, так как предприятия обычно строятся исходя из возможностей и потребностей насыщения местного рынка, структуры и объема локального спроса. При развитии экономической самостоятельности отдельного региона малое предпринимательство является важным средством оптимизации структуры региональной экономики. В связи с этим, комплекс государственной поддержки малого бизнеса в России осуществляется на законодательном уровне [4].

Основным нормативно-правовым актом осуществляющим регулирование малого предпринимательства является ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в РФ» [5]. Деятельность малых предприятий также регулируется следующими нормативно-правовыми актами: гражданское законодательство, закрепляющее признаки предпринимательской деятельности; административное законодательство, регламентирующее организацию и осуществление государственного регулирования предпринимательской деятельности; налоговое законодательство, устанавливающее порядок и особенности налогообложения субъектов предпринимательства; бюджетное законодательство, отвечающее за порядок предоставления субсидий, субвенций и т.д. [7].

В соответствии со всеми вышеперечисленными нормативно-правовыми актами разрабатывается система мер государственной поддержки малого бизнеса. Условия и порядок оказания поддержки определяется как федераль-

ными программами, так и региональными, муниципальными программами развития субъектов малого и среднего предпринимательства (МСП) [1]. Ежегодно государство выделяет крупные суммы на развитие малого предпринимательства. Для поддержки малого бизнеса работает ряд госпрограмм, цель которых – содействие субъектам предпринимательства. Государство предоставляет предпринимателям различные виды содействия:

- финансовое – программы поддержки малого бизнеса подразумевают выделение субсидий, бюджетных инвестиций, государственных и муниципальных гарантий по обязательствам субъектов малого бизнеса;

- имущественное – предприниматели получают возможность безвозмездно или на льготных условиях пользоваться государственным имуществом, например, осуществлять аренду помещений, земельных участков;

- информационное – путем создания федеральных и региональных информационных систем, официальных сайтов осуществляется обеспечение субъектов предпринимательства актуальными информацией, касающейся данной области деятельности;

- консультационное – оказание содействия малому предпринимательству в виде профессиональных консультаций органами государственной власти и органами местного самоуправления;

- образовательное – разработка органами государственной власти и органами местного самоуправления программ подготовки специалистов, повышения квалификации сотрудников [1].

Проведем анализ государственной поддержки малого бизнеса на примере Челябинской области. Главным органом, осуществляющим нормативное регулирование малого бизнеса, является Законодательное собрание Челябинской области. Уполномоченными исполнительными органами государственной власти по вопросам развития МСП являются Министерство экономического развития, Министерство финансов, Министерство промышленности и природных ресурсов и т.д. [1].

В Челябинске финансирование мероприятий по поддержке малого бизнеса осуществляется по муниципальной программе «Содействие развитию МСП в городе Челябинске в 2018 - 2020 годах» [3]. Целью муниципальной программы является обеспечение благоприятных условий для развития субъектов МСП в городе Челябинске. Также программа выполняет две основные задачи - содействие субъектам МСП и предоставление имущественной поддержки субъектам МСП.

В целом в программе предусматривается реализация мероприятий по трем направлениям содействия: финансовая, информационно-консультационная и имущественная [3]. В рамках финансового содействия осуществляются такие мероприятия, как выделение федеральным центром финансовой поддержки региону в 2019 году в размере 432,5 млн. руб. – это в 4 раза больше, чем было выделено в прошлом году [6].

Согласно проекту развития МСП, Челябинская область к 2024 году ставит задачу увеличить число занятых в МСП до 558 тыс. человек. Доля

МСП во внутреннем региональном продукте Челябинской области увеличится до 32,6%. За весь период на реализацию проекта планируется направить более 3 млрд руб., участие бюджета Челябинской области в проекте составляет 23%. Главной составляющей нацпроекта является «Акселерация субъектов МСП». Задача проекта охватить услугами «Территории Бизнеса» всех предпринимателей области. Также приоритетными направлениями финансовой господдержки являются: финансовая поддержка производственных предприятий, развитие госзакупок, поддержка монотерриторий, создание института поддержки фермеров, популяризация предпринимательской деятельности [6].

Информационно-консультационное содействие предполагает проведение семинаров, круглых столов и других подобных мероприятий, а также обеспечение актуальной информацией на официальных сайтах Администрации города Челябинска, социальных Интернет – сетях. Имущественное содействие включает в себя отчуждение объектов муниципального имущества и предоставление данных объектов в аренду [3].

Таким образом, система государственной поддержки малого бизнеса в городе Челябинск осуществляется через реализацию поставленной муниципальной программы. Данная программа направлена на оказание позитивного влияния на социально-экономическую ситуацию, способствует повышению конкурентоспособности субъектов МСП, развитию предпринимательской активности населения, модернизации основных фондов субъектов МСП, повышению уровня информированности субъектов МСП, повышению квалификации кадров, обеспечению нежилыми помещениями субъектов МСП.

Библиографический список

1. Госпрограммы поддержки малого бизнеса – 2019 – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://kontur.ru/articles/4710> (дата обращения: 21.04.2019)
2. Муниципальная программа "Содействие развитию малого и среднего предпринимательства в городе Челябинске в 2018 - 2020 годах" – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/446290227> (дата обращения: 21.04.2019)
3. Об утверждении муниципальной программы "Содействие развитию малого и среднего предпринимательства в городе Челябинске в 2018 - 2020 годах" (с изменениями на 14 мая 2018 года) – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/446290227> (дата обращения: 20.04.2019)
4. Сирополис, М.К. Управление малым бизнесом / М.К. Сирополис. - М.: Дело, 2008. - 672 с.
5. Федеральный закон "О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации" от 24.07.2007 N 209-ФЗ (последняя редакция) – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_52144 (дата обращения: 20.04.2019)

6. Челябинская область получит более полумиллиарда рублей на поддержку малого бизнеса в 2019 году – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.территориябизнеса74.рф/news/bolee-polumilliarda-rublej-v-2019-godu-poluchit-malyu-biznes-chelyabinskoy-oblasti/> (дата обращения: 21.04.2019)

7. Мурыгина Л.С. Потенциал малых инновационных предприятий в российской экономике // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Экономика и менеджмент. 2007. № 5 (77). С. 76-80.

Ильмурадов Д.А.

Сергеев А.А.

Научный руководитель: к.э.н., доцент Федосеев А.В.

г. Челябинск

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ БИЗНЕС-ИНКУБАТОРОВ В РОССИИ

Решить многие проблемы начинающих предприятий призваны бизнес-инкубаторы. Что же такое бизнес-инкубатор? Бизнес-инкубатор — это организация, занимающаяся поддержкой стартап-проектов молодых предпринимателей на всех этапах развития: от разработки идеи до её коммерциализации [1]. В России данные структуры предоставляют только что открывшимся фирмам привлекательный комплекс услуг и необходимых ресурсов. Бизнес-инкубаторы стали одним из важных экономических трендов последних лет. Мировой опыт показывает, что они являются не только эффективным инструментом поддержки предпринимательства, но и привлекательным объектом для частных капиталовложений [6]. Откуда же они зародились?

Первые прообразы бизнес-инкубаторов появились в Великобритании в середине XX века. Первый бизнес-инкубатор в современном понимании этого слова был основан в 1959 году. Д. Манкусо купил склад при фабрике в городе Батавия и основал первый инкубатор в Америке — Batavia Industrial Center, целью которого было создание новых рабочих мест в городе с экономической депрессией.

В 1985 году в мире действовало около 70 бизнес-инкубаторов, в 1992 их насчитывалось 470, в 1995 - 1100, объединённых в Национальную ассоциацию инкубаторов бизнеса. Наибольшее число бизнес-инкубаторов было создано в США, чему способствовали необходимость возрождения пришедших в упадок городских центров и регионов, поощрение инновационной деятельности и предпринимательской активности в университетах, а также создание привлекательных условий для частных инвесторов. В России бизнес-инкубаторы появились в 1990 году [1].

Российские бизнес-инкубаторы существуют в двух видах. Они могут действовать в качестве самостоятельных организаций или как ядро технопарков. В первом случае бизнес-инкубаторы создаются для поддержки предпринимательства, занимающихся разработкой обычных технологий. Во втором

— позволяют ориентироваться на деятельность в областях высоких технологий, оказывая поддержку небольшим начинающим инновационным предприятиям, занимаясь развитием мелкого инновационного бизнеса в научно-технической сфере [4].

В России бизнес-инкубаторы своей целью ставят формирование среды, благоприятной для предпринимательской деятельности, а также оказание конкретной поддержки тем, у кого есть идеи малого бизнеса с нуля, в различных отраслях экономики.

На сегодняшний день в Челябинской области функционируют пять инновационных центров бизнес-инкубирования. Так, например, «первопроходцем» в развитии бизнес-инкубирования в Челябинской области стал ГБУ «Инновационный бизнес-инкубатор», расположенный непосредственно в г. Челябинске, он начал свою работу еще в 2006 году. Для своих клиентов они разработали программу развития проекта, которая включает в себя:

- бесплатное обучение от лучших бизнес-тренеров России;
- бесплатное участие в популярных и значимых для бизнес-сообщества мероприятиях;
- полностью оборудованные офисы;
- бесплатные консультации по юридическим и бухгалтерским вопросам и др. [7].

Благодаря поддержке еще одного Челябинского фонда развития предпринимательства «Территория Бизнеса», который начал свою работу в 2009 г., были открыты следующие фирмы малого предпринимательства: ООО «Логос-Юг», ООО «Монтажник», ООО «Крупы Урала» и многие другие.

И только спустя несколько лет «эстафету» по развитию данного направления приняли такие города, как: Озерск (2008 г.), Снежинск (2009 г.) и Магнитогорск (2011 г.). Всех их объединяет одна цель – снизить риски, облегчить первые шаги по развитию бизнеса, а так же повысить устойчивость предприятий.

Тем не менее, несмотря на очевидный интерес к этой сфере деятельности и у инвесторов, и у потенциальных резидентов, в России инкубаторы по эффективности пока отстают от Европы и США.

По данным Национальной ассоциации бизнес-инкубаторов США, за последние 10 лет, количество бизнес-инкубаторов в мире выросло с 800 до 5000 единиц. Бизнес-инкубаторы действуют в 67 странах: США – 981, Чили – 400, Германия – 380, Корея – 289, Япония – 2692 [3].

В России отсутствует точная статистика количества бизнес-инкубаторов, по предварительным расчетам, в настоящее время действует около 150 инкубаторов, 92 из них созданы при поддержке Минэкономразвития России. Одна из проблем, не дающих российским инкубаторам эффективно развиваться, – отсутствие жёсткого отбора проектов на этапе приёма резидентов. В исследовании, проведенном Ernst & Young Global Limited и ОАО «РБК» в 2014 году, приводится информация о том, что наиболее успешные российские организации по поддержке стартаперов отбирают все-

го около 9 % от общего числа поданных в них заявок. Этот показатель для европейских аналогов составляет 12 %. При этом наименее успешные российские инкубаторы с низкой выживаемостью резидентов принимают почти 40 % заявок [2]. Цифры позволяют поставить в прямую зависимость жесткость отбора бизнес-планов и результативность работы успешных структур.

Далее рассмотрим преимущества и недостатки бизнес-инкубаторов.

Преимущества бизнес-инкубаторов:

1. Аренда площадей по льготным расценкам;
2. Наличие производственной инфраструктуры: централизованный секретариат, телефон, полиграфия и прочее;
3. Наличие информационной поддержки: коммуникационная техника, доступ к правовым системам, сеть Интернет, доступ к каталогам, справочникам;
4. Оказание бизнес-услуг с предоставлением патентного и юридического обслуживания, комплексом бухгалтерских, финансовых, аудиторских и маркетинговых услуг, содействие в получении инвестиций;
5. Помощь в реализации рекламной деятельности: предоставление выставочных площадей, участие клиентов в рамках отраслевых конференций и выставок, презентация продуктов, создание фирменного стиля и прочее;
6. Поддержка в рамках участия в тендерах, конкурсах, с получением грантов;
7. Учебно-методическая помощь: организация семинаров, различных краткосрочных обучающих программ для предпринимателей;
8. Вовлечение в бизнес-среду, общение с предпринимателями;

Недостатки бизнес-инкубаторов:

1. Периодическое отсутствие выбора кабинета и площади офиса;
2. Недостаточный опыт консультационных служб. От бизнес-инкубатора, среди прочего, требуется предоставление квалифицированной поддержки по технологическим и экономико-правовым вопросам, с организацией семинаров по основам предпринимательства. Но часто бизнес-инкубаторы не располагают в штате квалифицированными специалистами;
3. Недостаточная помощь в поиске инвесторов, бизнес-агентов, инвестиционных фондов и так далее, что тормозит интенсивное развитие малых инновационных предприятий;
4. Недостаточная проработанность юридической защиты прав предпринимателя на идею. Некоторые талантливые идеи предпринимателей могут использоваться представителями бизнес-инкубаторов в своих интересах [2].

Развитие инкубаторов позволяет привлечь средства в регионы, частично решить проблему занятости населения, повысить отчисления в бюджет и так далее [5, с.274]. Однако не каждый вид бизнеса может найти поддержку в учреждениях для начинающих предпринимателей. Для того чтобы обратиться и подать документы на конкурсное предоставление места в бизнес-инкубаторе, вначале следует узнать, какие именно отрасли промышленности,

хозяйствования или других услуг поддерживаются именно в данном бизнес-инкубаторе.

В первой беседе со специалистом бизнес-инкубатора будущий предприниматель, должен рассказать, что он задумал, какая перспективная идея у него в голове. Далее он получает пакет документов, заполнив которые, он сдает на рассмотрение комиссии. Сотрудники бизнес-инкубатора принимают решение о состоятельности проекта и о предоставлении предпринимателю места в инкубаторе или об отказе в таковом.

В завершении следует добавить, что в России все бизнес-инкубаторы работают за счет средств государственных бюджетов всех уровней. В других странах такие заведения могут себе позволить становиться независимыми и работать на полном самофинансировании, зарабатывая на многих собственных услугах. Наша страна пока не доросла до таких высот, но все же заведения по поддержке бизнеса начинают зарабатывать на инновационных технологиях, а не только на аренде помещений. Такие процессы довольно позитивны, ожидаемы в обществе. Но основным источником помощи предпринимателям по-прежнему остается федеральная программа по поддержке экономики в целом и малого бизнеса в частности [8; 9].

Возможно, исправить данную ситуацию получится путем создания региональных фондов с привлечением частного капитала, нацеленных на финансирование предприятий на ранних стадиях их развития и привлечения частных инвесторов. Грамотно выстроенная совместная работа частных предприятий и бизнес-инкубаторов позволит сэкономить бюджетные средства и выйти на полное самофинансирование с одной стороны, а с другой – позволит быстрее коммерциализировать инновационные разработки (от НИОКР до непосредственных продаж).

Библиографический список

1. Головина А.С. Стратегическое управление деловой активностью субъектов малого и среднего предпринимательства – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.creativeconomy.ru/articles/29801> (дата обращения: 27.04.2019).

2. Государственный фонд фондов Институт развития Российской Федерации. Проблемы и решения: бизнес-инкубаторы и технопарки России – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.rvc.ru> (дата обращения: 27.04.2019).

3. Мониторинг деятельности бизнес-инкубатора – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.rair-info.ru> (дата обращения: 27.04.2019).

4. Мурыгина Л.С., Федосеев А.В. Практикум по экономической теории / Учебное пособие для студентов. – Челябинск, 2018.

5. Селютина Л.Г. Роль и место информации в проектировании и управлении строительством // Экономика и управление: анализ тенденций и перспектив развития. / Л.Г. Селютина, М.: Форум, 2014-С. 272-276.

6. Селютина Л.Г. Экономическая оценка инвестиций: учебное пособие. / Л.Г. Селютина. - СПб.: СПбГУ, 2010. - 322 с.

7. Центр бизнес-инкубирования. Единственный государственный Бизнес-центр в Челябинской области – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://vk.com/inbi74> (дата обращения: 27.04.2019).

8. Уварина, Н.В. Становление профессиональной идентичности будущего педагога в условиях экстремальной педагогики / А.В. Савченков, Н.В. Уварина // Современная высшая школа: инновационный аспект. – Челябинск, изд-во: «Международный Институт Дизайна и Сервиса», 2018. – Т. 10. – № 1 (39). – С. 61-69.

9. Gertsog G.A. Professional identity for successful adaptation of students – a participative approach / G.A. Gertsog, V.V. Danilova, D.N. Korneev, A.V. Savchenkov, N.V. Uvarina. – Rupkatha Journal on Interdisciplinary Studies in Humanities, Vol. IX, No. 1, 2017. – P. 301–311.

Исакаев А.Е.

Чеваль А.Ю.

Научный руководитель: к.э.н., доцент Федосеев А.В.

г. Челябинск

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ PR-ПРОДВИЖЕНИЯ МАЛОГО БИЗНЕСА

На протяжении последних лет Интернет-пространство все больше привлекает внимание PR-специалистов и рекламодателей различных сфер бизнеса и государственных структур. И это не удивительно, поскольку сокращение бюджетов требует поиска альтернативных коммуникационных площадок, обладающих низкой стоимостью контактов и высокой эффективностью. В этом отношении Интернет обладает преимуществами по сравнению с традиционными СМИ, выражающимися в возможности: во-первых, охватить большую аудиторию, не имеющую территориальных границ, во-вторых, четко таргетировать целевую аудиторию по необходимым признакам, в-третьих, использовать мощные инструменты анализа и контроля рекламной и PR-кампании, и наконец, в-четвертых, быстро корректировать сообщения или кардинально менять коммуникации в режиме реального времени в зависимости от реакции как широкой общественности, так и целевых групп.

Анализ современных инструментов интернет-рекламы показал, что наиболее популярными в настоящее время являются мобильная реклама, реклама на носимых устройствах и в мессенджерах, геоконтекстная, интерактивная и трехмерная реклама [3].

Мобильная реклама представляет собой вид рекламных коммуникаций через мобильные устройства, такие как смартфон, планшет, ноутбук и др. Популярность данной рекламы связана, в первую очередь, с тем, что мобильные устройства все время находятся в руках владельцев, и любую свободную минуту они используют смартфон для поиска нужной информации и для потребления контента: проверить почту, почитать новости, подобрать необхо-

димые товары или услуги, посмотреть ленту в социальных сетях или поиграть в игры. Рост потребления мобильного интернета и возрастающий объем мобильной аудитории, в свою очередь, способствует развитию и мобильной рекламы, поскольку рекламодатели стремятся использовать все возможности для коммуникации с потребителями. По оценкам исследовательской компании eMarketer, за период с 2009 по 2015 гг. мировые затраты на рекламу в интернет-среде выросли в четыре раза, а на мобильную рекламу - в 36 раз, в прогнозе на 2019 г. затраты на мобильную рекламу превысят 150 млрд. долларов [1, с.82].

На сегодняшний день существуют следующие форматы мобильной рекламы:

1. SMS и MMS-рассылка рекламных сообщений.

2. Размещение рекламы внутри приложений и игр для смартфонов.

3. Видеореклама и медийная реклама. Среди преимуществ данного вида рекламы можно выделить: широкую аудиторию пользователей; низкую цену по сравнению с другими каналами коммуникации; повышение лояльности целевой аудитории, поскольку видео дает представление о приложении или товаре, и пользователь переходит на страницу уже заинтересованным; и наконец, повышение узнаваемости бренда или приложения, поскольку при просмотре видео пользователь так или иначе запоминает увиденное.

4. Контекстная реклама, показываемая в результате запроса в поисковой системе на мобильном устройстве и на сайтах партнеров. В этом случае поисковая выдача по запросу осуществляется в соответствии с контекстными показателями, учитывающими действия пользователей, условия поиска, а также семантические настройки.

Реклама на носимых устройствах. Персональные носимые устройства, такие как «умные» часы или персональные трекеры совсем недавно появились на рынке и моментально стали популярны. Соответственно реклама, показываемая на них, находится еще на стадии зарождения – так, в 2015 г. затраты на данный вид рекламы в России составили всего порядка 90 миллионов рублей. Однако многие аналитические агентства предостерегают увеличение бюджетов крупных компаний на продвижение в носимых устройствах своих брендов, в частности смарт-часах, более чем на 300% уже к 2019 г. [1].

Реклама в мессенджерах. Мессенджеры – это различные приложения для мгновенного обмена сообщениями между пользователями. Наибольшей популярностью на российском рынке пользуются программы WhatsApp и Viber, которые насчитывают ежемесячную активную аудиторию порядка 30-50 миллионов человек. Также на рынке присутствуют мессенджеры Skype, Facebook Messenger, Telegram и другие.

Значительную роль для брендов представляют интегрированные в мессенджеры боты, позволяющие автоматизировать коммуникационную работу и присутствовать онлайн в режиме 24/7.

Геоконтекстная реклама. Суть геоконтекстной рекламы заключается в показе рекламных сообщений, основываясь на текущем местоположении

пользователя. Другими словами, это таргетирование рекламы по географическому критерию, времени или определенному состоянию целевой аудитории. Под это понятие попадают все рекламные механики, которые позволяют доставить человеку сообщение в том месте, где оно будет для него релевантно. При этом контент, как правило, также адаптируется под контекст местонахождения.

Интерактивная реклама. Интерактивная реклама – это вид рекламы, в которой пользователь является активным участником. Как правило, подобная реклама создается с целью развлечь и на подсознательном уровне сформировать у пользователя стойкий набор позитивных ассоциаций с рекламируемым продуктом: вовлечь его в игру, посмотреть на рекламируемый продукт под определенным углом и т.д. [5].

Таким образом, существующие современные инструменты интернет-рекламы и PR обладают достаточными коммуникационными возможностями как для представителей бизнеса, так и для государственных структур, применение которых возможно как единый комплекс рекламной кампании, так и обособленно друг от друга. Их преимущество заключается в оперативности использования и охвате большой аудитории, а также в дешевизне данного канала коммуникаций. Среди недостатков можно выделить отсутствие эффективной законодательной базы по вопросу рекламного и PR-продвижения в сети Интернет.

Библиографический список

1. Егорова Е.С. Сеть Интернет как эффективный канал коммуникации между организацией и потребителем / Е.С. Егорова, Т.Т. Капезина, М.К. Карпова // Социально-гуманитарные знания. – 2017. – № 9. – С. 252-262.

2. Сайт Всероссийского центра изучения общественного мнения (ВЦИОМ) / Новое о цифровой грамотности, или россияне осваиваются в сети (15.04.2016) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=115657> (дата обращения: 20.08.2017).

3. Сайт «Интернет в России и в мире» / Количество пользователей интернета в России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.bizhit.ru/index/users_count/0-151 (дата обращения: 21.08.2017).

4. Капезина Т.Т. Применение E-PR в органах государственного управления / Т.Т. Капезина, Е.С. Егорова / Социально-гуманитарное знание: поиск новых перспектив: сборник статей X Междунар. науч.-практ. конференции. – Пенза: Приволжский Дом знаний, 2017. – С.8-12.

5. Мурыгина Л.С. Потенциал малых инновационных предприятий в российской экономике // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Экономика и менеджмент. 2007. № 5 (77). С. 76-80.

6. Гнатышина Е.А. Подготовка профессионально-педагогических кадров в условиях инновационной деятельности вуза / Е.А. Гнатышина, Л.П. Алексеева, А.В. Савченков // Балтийский гуманитарный журнал. – Тольятти, изд-во «Институт направленного образования», 2018. – Т. 7. – № 1 (22). – С. 210-215.

*Иконникова С. Л.
Научный руководитель, к.п.н., доцент Тюнин А.И.
г. Челябинск*

ХАРАКТЕРИСТИКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ SWOT-АНАЛИЗА

С момента появления и до наших дней SWOT-анализ не теряет своей актуальности, так как он прост в исполнении и при этом очень эффективен. Ведь его можно применить при анализе чего угодно: товара или услуги, одного человека или целого коллектива, компании или предприятия, региона или всей страны.

SWOT-анализ – один из видов анализа в стратегическом управлении, проявляющий и упорядочивающий сильные и слабые стороны исследуемого объекта, а также его возможности и угрозы. Акроним SWOT был впервые представлен в 1963 г. в Гарварде на конференции по проблемам бизнеса профессором Кеннетом Эндрюсом [3]. Именно он занялся добавлением в анализ факторов извне и тех, что есть внутри, к матрице и получил в результате наглядную классификацию определений явлений, проектов или организаций для выбора основных факторов, определяющих уровень успеха.

В полном объеме стратегический анализ доступен лишь очень крупным компаниям. Однако в условиях динамично изменяющейся среды, даже для сравнительно небольших предприятий, одной интуиции руководителя становится недостаточно для успешных действий на рынке. Этим обусловлена необходимость постановки в таких компаниях ограниченных, более «дешевых» вариантов выработки стратегий. Для того чтобы получить ясную оценку сил субъекта исследования и ситуации на рынке, используют SWOT – анализ, который подчеркивает, что стратегия должна как можно лучше сочетать внутренние возможности и внешнюю ситуацию[1].

При составлении SWOT-анализа необходимо придерживаться определенной последовательности действий, представленных на рисунке 1.

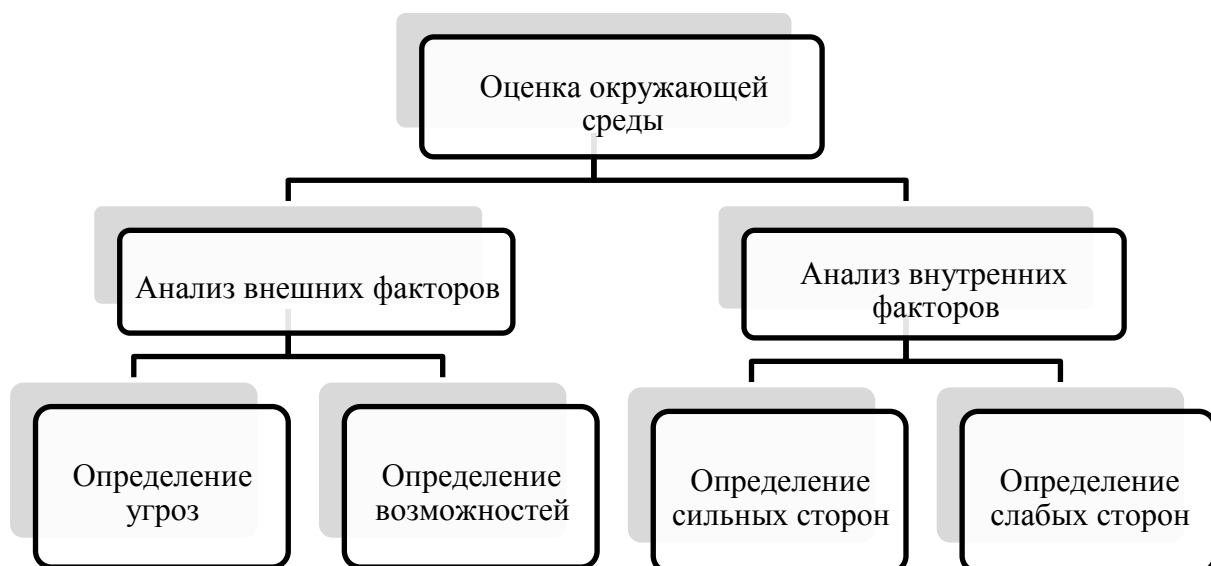


Рисунок 1. Определение порядка разработки SWOT-анализа.

В российских условиях SWOT-анализ позволяет сформулировать известные, но разрозненные и бессистемные представления о предприятии и его конкурентном окружении в виде логически согласованной схемы взаимодействия факторов внутренней и внешней среды.

Таблица 1. Схема взаимодействия факторов внутренней и внешней среды [2].

	Сильные стороны	Слабые стороны
Внутренние	Внутренние элементы, напрямую относящиеся к рассматриваемым покупателям, должны быть максимально сужены	
	Возможности	Угрозы
Внешние	Внешние элементы, относящиеся к различным сферам среды, таким как политика. Законодательство, экономика, технологии и общество	

Таблица 2. Использование матрицы анализа в экономике.

Разделы экономики и экономических дисциплин	Использование SWOT-анализа
Микроэкономика	<ul style="list-style-type: none"> Для малого бизнеса. SWOT-анализ для малого предприятия (фирмы и др.). Применение при разработке стратегии фирмы.

Менеджмент	<ul style="list-style-type: none"> • В менеджменте. SWOT-анализ: для каждого сотрудника (сильные и слабые стороны), установленного рабочего дня и работы на определенный период (год или другие сроки). Применяется для большей продуктивности каждого работника, и предприятия в целом.
Маркетинг	<ul style="list-style-type: none"> • В маркетинге. SWOT-анализ для увеличения конкурентоспособности, прибыли и эффективности работы предприятия.
Макроэкономика	<ul style="list-style-type: none"> • Для крупных предприятий, фабрик и заводов. SWOT-анализ часто проводится по отделам предприятия, а потом подводятся общие итоги.
Мировая экономика	<ul style="list-style-type: none"> • Для характеристики выбора страны, где открыть предприятие, а также для расширения уже существующей компании. • Для составления стратегии развития страны.

Значение и важность SWOT-анализа для экономики в том, что:

- Его можно адаптировать к объекту исследования любого уровня (продукты, работники, предприятия, регионы, страны);
- Он позволяет определить существенные направления не только стратегического развития, но и для оперативного контроля деятельности исследуемой организации;
- Он может быть использован для конкурентной разведки при изучении информации о конкурентах;
- Он дает право разработать SWOT-модель с учетом различных сценариев развития ситуаций на рынке;
- Он является универсальным инструментом для определения эффективности работы: организации при выходе на новые рынки или сегменты рынка, разработанной стратегии организации для выявления ее рентабельности и т.д. [4].

Таким образом, мы раскрыли понятие SWOT-анализ, выявили, что этот метод является надежным стержнем в стратегическом развитии предприятия (или другого исследуемого объекта), а также необходим для экономики в целом.

Библиографический список

1. Андреева, Г.И. Использование SWOT-анализа малого предпринимательства регионов при разработке сценариев его развития / Г. И. Андреева, К. В. Павлов // Экономический анализ: теория и практика – 2007. - №19. - С.18-23.

2. Бурцев, В.В. Анализ системы управления денежными средствами / В. В. Бурцев // Экономический анализ, теория и практика. - 2006.- №24 - С.45-54.
3. Загородников, А.Н. Социологическое измерение SWOT -анализа в бизнесе / А.Н. Загородников // Вестник Российского университета дружбы народов. – 2012.- №3 – С. 97-102.
4. Федорова, П.А. Проблемы и перспективы расширения сферы пользования SWOT-анализа в процессе стратегического планирования /Вестник университета. – 2015. - №4. – С. 269-271.
5. Чуркина, И.В. Применение метода SWOT-анализа в исследовании системы управления организации / И.В. Чуркина, О.В. Сухова // Научно-исследовательские публикации. – 2016. - №4. – С. 72-76.
6. Gertsog G.A. Professional identity for successful adaptation of students – a participative approach / G.A. Gertsog, V.V. Danilova, D.N. Korneev, A.V. Savchenkov, N.V. Uvarina. – Rupkatha Journal on Interdisciplinary Studies in Humanities, Vol. IX, No. 1, 2017. – P. 301–311.
7. Пахтусова, Н.А. Профессиональное самоопределение и трудоустройство выпускников педагогических специальностей вузов / Герцог Г.А., Гнатышина Е.А., Пахтусова Н.А. // в сборнике: Проблемы подготовки бакалавров профессионального обучения Сборник научных трудов. под редакцией Е.А. Гнатышиной, Н.В. Увариной, В.А. Белевитина. – Челябинск, 2014. – С. 5-33.

*Клокова Е.А.
Научный руководитель: к.э.н., доцент Кострюкова Л.А.
г. Челябинск*

РАЗВИТИЕ МИРОВОЙ ВАЛЮТНОЙ СИСТЕМЫ

Аннотация: В данной статье рассматривается развитие мировых валютных систем. От самой первой, Парижской, возникшей в 19 веке, до современной, Ямайской, которая появилась только лишь в 1976 году. Выделены особенности каждой из рассматриваемых систем.

Ключевые слова: мировая валютная система, экономические отношения, валюта, Международный валютный фонд, золото, мировые деньги.

Главной составляющей интернациональных экономических отношений являются непосредственно валютные отношения, через которые осуществляются платежные операции в экономике. Регулятором сведений взаимоотношений считается валютная система. Валютная система- это модель организации экономических отношений, связанных с формированием денежной единицы [4].

Мировая валютная система – это совокупность интернациональных денежных отношений, сопряженная с функционированием денежной единицы, сложившаяся на основе развития мирового рынка и закреплённая межгосударственными соглашениями.

Эволюция мировой валютной системы

Развитие валютных отношений — это непростой и продолжительный процесс. Первая мировая валютная система сложилась только лишь к окончанию 19 века, на этот процесс колоссальное воздействие оказало стремительное развитие мировых хозяйственных отношений. В 1867 году на Парижской конференции был установлен золотой (золотомонетный) стандарт [1]. Золото и золотые монеты применялись в качестве денежного товара. Каждая национальная валюта имела собственное золотое содержание. Золото зафиксировало за собой роль мировых денег. Каждая валюта свободно могла быть обменена на золото. Но уже в начале 20 века обострились противоречия среди господствующих государств на мировой экономической арене, золотой стандарт изжил себя, так как больше не отвечал большим масштабам возросших хозяйственных связей и условиям регулируемой рыночной экономики. В конце концов, Первая мировая война привела к крушению данной валютной системы.

Уже после валютного беспорядка в период Первой мировой войны, возникла новая система валютных отношений, которая была утверждена в 1922 году на Генуэзской конференции. В основу новейшей системы был положен золотодевизный стандарт, т.е сейчас в международном расчете вместе с золотом имели возможность использоваться иностранные валюты, которые получили название девизы. Главными принципами Генуэзской валютной системы были:

- Сохранение золотого паритета. Некоторые страны вернулись к конверсии валют в золото (Конверсия была как прямая, так и косвенная).
- Основа системы – как золото, так и девизы.

Данная система привела к сравнительно устойчивой валютной стабилизации в мире, но в ходе всемирного экономического кризиса 30-ых годов золотой стандарт был отменен и в обществе утвердилась система неразменного банкротного обращения. Вторая мировая война также оказала немалое воздействие на валютную систему. США стали мощной международной державой, страны Европы, были достаточно слабы из-за колоссальных растрат на развитие вооружение и снабжение армии, а экономика Японии и Германии была полностью развалена [2].

Ещё в годы войны возникла разработка проекта новой мировой валютной системы. Однако специалисты, которые трудились над проектом сразу отвергли идею возвращения к золотому стандарту, они стремились создать такую систему, которая способна гарантировать стабильный экономический рост стран и уменьшить или целиком устранить негативные отрицательные последствия мировых кризисов. Таким образом, в 1944г. на валютно-финансовой конференции ООН в американском городе Бреттон-Вудс был

принят проект, разработанный по планам Г. Д. Уайта и Дж. М. Кейнса. За основу новой международной экономической системы была взята связь доллара с золотом. В мире утвердился долларовый стандарт. Теперь только доллар являлся валютой, конвертируемой в золото и обменивать доллар на золото могли только центральные банки стран. В рамках Бреттон-Вудской системы были созданы две крупнейшие валютно-финансовые организации:

- Международный валютный фонд (1944г.)
- Международный банк реконструкции и развития(1945г.)

Данные организации были созданы с главной целью оказания помощи странам, которые испытывают дефицит платежного баланса. МВФ осуществляет контроль за соблюдением странами-участниками принципов мировой валютной системы и обеспечивает валютное сотрудничество стран .

Однако ряд кризисов, произошедших в 60-ых годах, резко дестабилизировали Бреттон-Вудскую систему. Западная Европа и Япония, упрочнив свои экономические потенциалы, стали теснить США, где с конца 60-ых годов постепенно ослабло экономическое, финансово-валютное и техническое превосходство над остальными странами мира [5].

С конца 60-х годов наступил кризис Бреттон-Вудской валютной системы. Ее структурные принципы, установленные в 1944 г. перестали соответствовать условиям производства, мировой торговли и изменившемуся соотношению сил в мире.

В итоге, произошел развал Бреттон-Вудской системы, главной причиной которого являлся недостаток резервных средств, который вел к торможению мировой торговли, в то же время избыток привел к дестабилизации системы фиксированных валютных курсов.

Упадок Бреттон-Вудской денежной системы посеял множество планов новой валютной реформы. В 1976 году прошла Ямайская конференция в Кингстоне, которая приняла четвертую мировую валютную систему. Принципы устройства Ямайской валютной системы:

- Была отменена официальная цена золота, ни одна национальная валюта не имела золотого содержания, был прекращен обмен доллара на золото.
- Каждая страна самостоятельно могла выбрать режим валютного курса: свободно плавающий, ограниченный, или фиксированный.
- Был введен новый вид международного платежного средства — СДР [3]. СДР – это интернациональные платежи и дополнительные ресурсы. Они применяются с целью безналичных международных расчетов посредством записи в специализированных счетах Международного валютного фонда и в качестве расчетной единицы МВФ. Каждая страна получила собственную часть СДР в соответствии со своей частью в МВФ.
- Ни одна из национальных валют не получила закрепленный статус резервной валюты. Главным интернациональным платежным средством являлась коллективная валюта.

Подводя итоги, можно сделать вывод о том, что результаты функционирования СДР оказались далеки от мировых денег. Кроме этого, появились трудности эмиссии и распределения, обеспечения, метода определения курса и сферы использования СДР. Вопреки замыслу СДР не стали образцом стоимости, основным международным запасным и платежным средством. Внедрение плавающих курсов вместо фиксированных в большинстве стран в марте 1973 года не смогло обеспечить их стабильности, невзирая на большие затраты на денежную интервенцию. Кредитные возможности МВФ, несмотря на увеличение кредитов, сохранились умеренными по сравнению с громадными интернациональными денежными потоками и недостатком платежных балансов.

Понятно, что современная валютная система далеко не идеальна и еще продолжает свое развитие, но в будущем возможен переход к более удобной системе, которая должна удовлетворять следующим условиям: ее функционирование не должно зависеть от каких-либо финансовых институтов отдельных стран, она должна помогать эффективному проведению интернациональных экономических отношений и должна быть способной самостоятельно выравнивать дисбалансы, появляющиеся в международной экономике.

Таким образом, из всего вышесказанного можно сказать, что в современном мире единого мнения в отношении вариантов реформирования существующей мировой валютной системы. С 1867 года сменилось более 3-ех различных систем, каждая из которых имела свои достоинства и недостатки. Но общество постоянно развивается и прогресс не стоит на месте, и то, что происходит смена валютных систем вполне естественное и закономерное явление.

Библиографический список

1. Авдокушин, Е.Ф. Международные валютно-кредитные отношения: Учебное пособие / Е. Ф. Авдокушин, Л.О. Аникеева-Науменко – М. : МГУПС (МИИТ), 2015. – 106 с.
2. Бризицкая, А.В. Международные валютно-кредитные отношения: учеб. пособие для академического бакалавриата / А. В. Бризицкая. – 2-е изд., испр. и доп. – М. : Издательство Юрайт, 2017. – 281 с. Антонов, В.А. Международные валютно-кредитные и финансовые отношения. Учебник и практикум: учебник для бакалавров / В. А. Антонов –М. : Издательство Юрайт, 2014. – 548 с.
3. Егорова Н.И., Кострюкова Л.А. Финансовая политика Российской Федерации [Текст] // Актуальные проблемы образования: позиция молодых / Сборник материалов Всероссийской студенческой научно-практической конференции. 2016. С. 55-57.
4. Международные валютно-кредитные отношения: учебник и практикум для академического бакалавриата / А. И. Евдокимов [и др.]; под ред. А. И. Евдокимова, С. И. Рекорд; отв. ред. И. А. Максимцев. – М. : Издательство Юрайт, 2015. – 456 с.

5. Международный валютный рынок и валютный дилинг: учебное пособие / Е. Г. Князева [и др.]. – Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2014. – 120 с.

*Король О.И.
Научный руководитель: к.э.н., доцент Федосеев А.В.
г. Челябинск*

ПРОБЛЕМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ КАДРОВОЙ СЛУЖБЫ ПРЕДПРИЯТИЯ С КАДРОВЫМИ АГЕНТСТВАМИ

Кадровая служба предприятия представляет собой совокупность его структурных подразделений специализированного характера, в функции которой в сфере управления предприятием в совокупности с занятыми в них должностными лицами (к ним относят руководителей, специалистов, исполнителей), которые призваны управлять персоналом предприятия в рамках избранной им кадровой политики [2, с.100]. В качестве одной из функций кадровой службы выступает поиск персонала нужного квалификационного уровня для предприятия. Такую же функцию осуществляют и кадровые агентства, которые являются внешними по отношению к предприятию [5].

Кадровое агентство представляет собой посредника на рынке труда, организацию, которая оказывает услуги работодателям в сфере поиска работы или трудоустройства а вместе с тем и иного рода сопутствующие услуги [1, с.649]. С данных позиций интересы кадровых служб предприятий и кадровых агентств в условиях рыночных отношений совпадают. Рекрутинг или поиск персонала для предприятий осуществляется кадровым агентством по испытанным на практике технологиям. В пользу работы с кадровым агентством для предприятия свидетельствует тот факт, что в собственном штате такое агентство может предоставить дополнительный спектр специалистов по главному виду деятельности – рекрутинга – от консультаций к независимому кадровому аудиту персонала предприятия. При этом, специалисты кадровой службы, в свою очередь, не всегда знакомы с самыми новыми тенденциями на рынке трудоустройства и подбора персонала [3, с.146].

Специалисты кадровых служб предприятий должны осуществлять тщательный выбор кадрового агентства для исполнения заказов по поиску и рекрутингу персонала, отбору при приеме на работу и обучению персонала. Данная взаимосвязь указанных субъектов происходит на основе платных отношений. Однако и это не является гарантом того, что вышеуказанное взаимодействие осуществляется не без некоторых проблем [4].

Можно выделить следующие проблемы во взаимодействии рассматриваемых субъектов управления персоналом.

Первая проблема – это стоимость взаимодействия кадровой службой предприятия и кадрового агентства.

Вторая проблема вызвана тем, что представителями кадровых служб предприятия не предоставляется никакая дополнительная информация по по-

воду субъекта хозяйствования, не детализируются собственные требования. Многие эксперты кадровых агентств утверждают, что очень часто они сами уточняют требования по набору персонала для конкретного предприятия и проводят самостоятельный поиск нужных информационных сведений.

Третья проблема вызвана противоречием, которое связано с несоответствием качества услуг кадрового агентства, требованиям кадровых служб предприятий. То есть речь о столкновении разного рода подходов в сфере ведения кадровой работы.

То есть успех подбора кадров при обращении в кадровое агентство прямым образом находится в зависимости от четкости формулировки кадровой службой всех требований к своему потенциальному сотруднику. Которые должны быть обязательно оформлены документально. Именно такой подход, по нашему мнению, позволит повысить эффективность, взаимодействия кадровой службы предприятия с кадровыми агентствами.

Библиографический список

1. Иванова А.П. Подбор персонала в организацию через кадровое агентство [Текст] // Аллея науки. – 2017. – т. 2. - №9. – С.649-651.

2. Куркина Н.Р., Семенова О.А. Инновационные подходы в деятельности кадровой службы предприятия [Текст] // Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии. – 2017. - №3-5. – С.100-102.

3. Тихонова О.Б. Комплексный подход в управлении персоналом [Текст] // Форум молодых ученых. – 2018. - №3-1. – С.146-148.

4. Баев И.А. Факторы формирования системного эффекта при интеграции предприятий промышленности [Текст] / И.А. Баев, А.В. Федосеев // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Экономика и менеджмент. 2007. № 17 (89). С. 9-13.

5. Федосеев А.В. Проектирование комплексной системы защиты информации // В сборнике: НАУКА ЮУрГУ Материалы 63-й научной конференции. Сер. "Секции экономики, управления и права" Министерство образования и науки Российской Федерации, Южно-Уральский государственный университет. 2011. С. 197-200.

Король О.И.

Научный руководитель: к.э.н., доцент Федосеев А.В.

г. Челябинск

ВЛИЯНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ РАБОТЫ КАДРОВОЙ СЛУЖБЫ НА ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация. В условиях современных рыночных отношений грамотным образом подобранный персонал на предприятиях, эффективно организованные его адаптация, дальнейшее обучение и аттестация влекут за собой повышение конкурентоспособности предприятия, так как улучшаются ре-

зультаты работы персонала, повышается его производительность труда. В статье представлено, каким образом работа кадровой службы оказывает влияние на эффективность деятельности предприятия.

Ключевые слова: кадровая служба, персонал, предприятие, результаты, эффективность деятельности.

В современных экономических условиях в качестве ключевой задачи предприятия выступает обеспечение высокого уровня эффективности его деятельности. Такого рода задача является комплексной, потому что эффективность предприятия в общем определяется значительным количеством разнообразных воздействующих на ее факторов – как внутренней, так и внешней среды. Среди факторов внутренней среды, которая в большей степени контролируется и формируется самим предприятием, в качестве одного из важнейших выступает его персонал. Соответствие его характеристик целям и задачам предприятия является ключевым фактором предпринимательского успеха [1, с.628].

Персонал предприятия представляет собой единую команду, которая способна инициативно поддерживать его ценности и миссию компании, а также понимать, осознаваться и реализовываться запланированные идеи, достигать поставленные руководством цели.

Персонал является ключевым фактором успешной предпринимательской деятельности, развития и процветания предприятия. В условиях современной экономики система управления персоналом на предприятиях является одной из важнейших систем управления предприятием, которая является сконцентрированной на оптимизации деятельности персонала, организации ее.

Кадровая служба выступает в качестве ключевого фактора, структуры управления персоналом. От оптимальности ее формирования находится в зависимости уровень эффективности работы предприятия в целом.

Кадровая служба представляет собой совокупность структурных подразделений специализированного характера в сфере управления предприятием все с занятыми в них руководителями, специалистами, исполнителями, которые призваны осуществлять управление персоналом а рамках его кадровой политики [2, с.281].

Основными принципами функционирования и развития кадровой службы на предприятии являются:

- принцип концентрации;
- принцип специализации;
- принцип параллельности;
- принцип адаптивности;
- принцип преемственности;
- принцип непрерывности;
- принцип ритмичности;
- принцип прямоотчности.

В качестве основных направлений деятельности кадровой службы на предприятии выступают такие [3, с.27]:

- внедрение активных методов поиска и подготовки нужных для предприятия кадров;
- повышение качественного уровня деятельности предприятия посредством подготовки кандидатов на выдвижение по планам индивидуального характера, обучения на специальных курсах и т.д.;
- стабилизация трудового коллектива, повышение уровня трудовой и социальной активности персонала посредством разного рода гарантий, стимулов и пр.;
- применение демократических форм оценки, подбора и расстановки персонала, широкой гласности в работе.

Вне зависимости от уровня развития и организации управления персоналом на предприятии, а вместе с тем и используемых форм и способов работы кадровых служб, в качестве важнейшей их задачи остается по-прежнему гарантия соблюдения прав сотрудников в сфере труда и связанных с ним отношений.

Практикой доказано, что любого рода нарушения законодательства в трудовой сфере не дают возможности осуществления эффективного управления персоналом в полной мере, тем самым не обеспечивая эффективности использования персонала на предприятии, а также долгосрочных позитивных моментов в его деятельности.

В связи с тем, что все направления деятельности по управлению персоналом тесным образом взаимосвязаны между собой, функциональное наполнение каждого участка работы будет являться индивидуальным для каждого предприятия и для каждого отдельно взятого специалиста.

Работы, которые выполняются в рамках одного направления конкретным структурным подразделением либо специалистом, детально прописывают в локальных нормативных актах кадровой службы – в положениях об отделах и должностных инструкциях сотрудников.

В связи с тем, что основной функцией кадровой службы предприятия выступает формирование и оперативное внесение необходимых корректив в проект его кадровой стратегии, который направлен на повышение эффективности функционирования всех структурных подразделений и в целом предприятия, посредством обоснованных разработки, внедрения, обеспечения и использования элементов системы управления персоналом, то можно отметить, что результатом деятельности кадровой службы является повышение производительности труда каждого сотрудника, усиление его материальной и нематериальной мотивации к работе на данном предприятии.

Все это влечет за собой улучшение результатов деятельности предприятия. выражающееся в повышении выручки, прибыли, рентабельности, то есть в целом – эффективности его деятельности.

Библиографический список

1. Галимова, А.Ш. Развитие и укрепление кадрового потенциала организации / А.Ш. Галимова, Ф.Ф. Бикбаева // Аллея науки. – 2018. – Т. 6. - №5. – С.628-631.

2. Егоренкова, Н.А. Роль кадровой службы предприятия в области развития персонала / Н.А. Егоренкова // Труды НПО Энергомаш им. академика В.П. Глушко. – 2016. - №33. – С.281-291.

3. Кондратьева, Е.А. Содержание, задачи и методики формирования кадровой политики предприятия / Е.А. Кондратьева // Нормирование и оплата труда в сельском хозяйстве. – 2017. - №3. – С.25-33.

Ларенцева Н.Г.

*Научный руководитель: к.э.н., доцент А.В. Федосеев
г. Челябинск*

СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ МАЛОГО БИЗНЕСА В РОССИИ

Неотъемлемой частью эффективного функционирования рыночной экономики России, является развитие малого бизнеса. По Гражданскому кодексу Российской Федерации предпринимательство определяется как самостоятельная, осуществляемая на свой риск деятельность, направленная на систематическое получение прибыли от использования имущества, продажи товара, выполнение работ или оказание услуг. Закон определенно подчеркивает, что малый бизнес направлен на получение прибыли, но эта деятельность сопряжена с определенными рисками. На эти риски влияют, как макротак и микроэкономические факторы. В данное время экономика страны находится на уровне нулевого роста, что фактически означает отсутствие развития во многих отраслях. Определяющим риском является технологическое, системное отставание от развитых стран.

Аналитическими компаниями проводятся исследования, которые говорят о том, что государство пока что не может предложить выгодные условия для ведения бизнеса в стране. Прибыльность бизнеса во многих сферах последние годы снижается. Для помощи предпринимателям государством создана корпорация по развитию малого и среднего предпринимательства, стратегии которого утверждены до 2030 года. Однако, непосильное налогообложение, различные проверки увеличивают нагрузку на бизнес. В экономических развитых странах вклад малого бизнеса в ВВП государства составляет примерно 80%, в России всего 20%, что является не очень хорошим показателем, т.к. малый бизнес – это наиболее гибкая форма деловой жизни, и именно он в наибольшей мере должен определять экономическое благополучие государства.

Еще одной из проблем развития малого бизнеса является некомпетентность руководства. Это выражается в отсутствии знаний в области маркетинга, финансов, менеджмента, производства, снабжения и пр. Этот фактор напрямую влияет на эффективность работы предприятия и его стабильность.

Что бы предприятие было эффективным, оно должно иметь конкурентные преимущества, которые позволяют любой организации использовать благоприятные возможности и избегать опасности. Преимущество можно добиться, если организация развивает человеческие ресурсы, которые позволяют ей быстрее обучаться и эффективнее применять свои знания [5].

Кроме того, в России недостаточно развит институт венчурного финансирования. Это вынуждает малый бизнес находить средства самостоятельно, чаще всего прибегая к банковскому кредитованию, либо терять долю собственности в уставном капитале, отчуждая ее внешним инвесторам (потеря части будущей прибыли) и объединяясь в какие-либо интеграционные формы [6].

Так же кредитование малого бизнеса является одной из сложнейших процедур. Банки зачастую не заинтересованы давать кредиты малому бизнесу, ввиду повышенной рискованности, а если и выдают ссуды, то на очень невыгодных условиях – с короткими сроками и завышенными процентными ставками [8; 9].

Следующей проблемой является налогообложение, связанное с выплатой заработных плат. Немаловажное значение для рентабельности бизнеса играют расходы компании на зарплату и связанные с ней налоги, которые составляют 43% от зарплаты работника. Поэтому встает дилемма – платить «белую» и «черную» зарплату. Зачастую это подталкивает предпринимателей платить зарплату «в конверте», что может повлечь негативные последствия для бизнеса [4].

Таким образом, в современных условиях, экономическая политика в стране должна быть направлена на решение ключевых задач по развитию, поддержке малого бизнеса на уровне государственных программ. Кроме того, государство должно создавать благоприятную среду для «воспитания» нового типа людей «предпринимательского склада ума», творческих, инициативных, имеющих необходимые знания и навыки, с высокой адаптацией к меняющимся условиям, способных решать разного характера задачи. Именно так можно будет развивать малый бизнес, повышая тем самым и качество жизни предприимчивых граждан.

Библиографический список

1. Дейнека А.В. Управление человеческими ресурсами: Учебники для бакалавров / - М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и Ко, 2016. – 392 с.
2. Федеральный закон «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» № 209 ФЗ от 24 июля 2007 г.
3. Хасанова Г. А. Рабцевич А.А. Проблема развития человеческого капитала в России // Международный научно-исследовательский журнал 2013. № 5 2(12). – с. 70-71.
4. Мурыгина Л.С. Зарубежные инвесторы и их вклад в российский бизнес // Мурыгина Л.С., Ветлугина Т.В. / Результаты современных научных исследований и разработок сборник статей победителей II Международной научно-практической конференции. 2017. С. 72-74.

5. Федосеев А.В. Проблема оценки эффективности интеграции государственного и частного капитала / А.В. Федосеев, Е.А. Ерашкин // Вестник Челябинского государственного университета. 2013. № 8 (299). С. 14-18.

6. Федосеев А.В. Проектирование комплексной системы защиты информации // В сборнике: НАУКА ЮУрГУ Материалы 63-й научной конференции. Сер. «Секции экономики, управления и права» Министерство образования и науки Российской Федерации, Южно-Уральский государственный университет. 2011. С. 197-200.

7. Гнатышина Е.А. Моделирование подготовки педагогов профессионального обучения / Е.А. Гнатышина // Сибирский педагогический журнал. – 2008. – № 4. – С. 21-30.

8. Гнатышина Е.А. Подготовка профессионально-педагогических кадров в условиях инновационной деятельности вуза / Е.А. Гнатышина, Л.П. Алексеева, А.В. Савченков // Балтийский гуманитарный журнал. – Тольятти, изд-во «Институт направленного образования», 2018. – Т. 7. – № 1 (22). – С. 210-215.

Ларенцева Н.Г.

*Научный руководитель: к.э.н., доцент А.В. Федосеев
г. Челябинск*

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ИССЛЕДОВАНИЮ ПРОЦЕССА ОРГАНИЗАЦИИ КАДРОВОЙ РАБОТЫ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Оценка процесса организации кадровой работы на предприятии является актуальной научно-методологической проблемой в настоящее время. Разработано достаточно много методик оценки отдельных элементов кадровой работы, но комплексных методологических моделей практически нет.

Кадровая работа является системным, планомерно организованным воздействием, с помощью взаимосвязанных организационных, экономических и социальных мер, на процесс формирования и перераспределения рабочей силы на уровне предприятия, на создание условий для использования трудовых качеств работников в целях обеспечения эффективного функционирования предприятия и всестороннего развития занятых в нем работников [2].

Методы и приемы, используемые для оценки процесса организации кадровой работы на предприятии можно подразделить в общем случае на неформальные (логические) и формальные (математические).

В первую группу входят разработка системы показателей, метод сравнений, построение аналитических таблиц, метод экспертных оценок, методы ситуационного анализа и прогнозирования.

Во вторую группу можно включить классические методы экономического анализа трудовых ресурсов (балансовый и детерминированный фак-

торный), традиционные методы экономической статистики, математико-статистические методы изучения связей, методы теории принятия решений.

Логические методы широко используются во всех отраслях знаний, в том числе и в процессе оценки процесса организации кадровой работы на предприятии в целом. Наиболее часто здесь применяются общенаучные методы – анализ и синтез, абстрагирование, описание, объяснение; общелогические методы – дедуктивный, индуктивный и традуктивный.

Методы сравнений и аналитических таблиц являются актуальным способом представления информации для оценки процесса организации кадровой работы на предприятии в наиболее иллюстративной форме. Основные формы таких таблиц отработаны в практике авторами трудов по экономическому анализу, анализу хозяйственной деятельности.

Методы ситуационного анализа и прогнозирования включают обширный перечень методик, среди которых можно выделить метод пропорциональных зависимостей, балансовую модель, простой динамический анализ, многофакторный регрессионный анализ, авторегрессионные зависимости и комбинированные методы.

Классические методы оценки процесса организации кадровой работы на предприятии (балансовый и детерминированный факторный) позволяют объективно оценить состояние трудовых ресурсов. Факторный анализ наиболее информативен в динамике минимум за 2 периода, формирует модель влияния комплекса факторов на результирующий показатель [8].

В процессе организации кадровой работы на предприятии, наряду с вышеуказанными методами оценки основных показателей состояния трудовых ресурсов, необходимо проводить диагностику текущей ситуации в организации. Для оценки состояния процесса организации кадровой работы на предприятии исследуются:

1. Нормативно-правовые локальные акты организации.

Проводится аудит содержания документации организации по основным вопросам кадровой работы: отбора персонала, найма, оценки. Выявляются основные элементы, особенности и нормативное регулирование кадровой работы.

2. Социологическое исследование социального пакета организации.

С целью оценки эффективности подсистем кадровой работы разрабатывается и проводится социологическое исследование мнений персонала: например, о социальном пакете.

3. Анализ рынка труда региона размещения организации.

Проводится анализ - насколько ценностное предложение для персонала рассматриваемой организации соответствует среднерыночному.

На основе метода анализа вторичных данных анализируется ситуация на рынке труда региона в сравнении с основными конкурентами организации с целью выявления HR-практик/процессов и ценностного предложения схожих работодателей для той или иной категории персонала и соответствия документации организации текущей ситуации на рынке.

Анализ проводится с привлечением материалов сети Интернет по аналитике на рынке, данных региональных сайтов трудовых вакансий, сайтов компаний-конкурентов.

4. Опрос сотрудников.

На основе диагностических методик осуществляется опрос с целью выявления базовых характеристики персонала как объекта кадровой работы:

- тест «Мотивация достижения» автора А.Мехрабиан;
- тест диагностики волевого потенциала личности (автор Н.П. Фетискин);
- методика исследования коммуникативных и организаторских способностей (КОС-1) (автор Е.Ю. Бруннер);
- балльная оценка сложности и качества труда специалистов экспертная оценка деловых, оптимальных личностных и специальных профессиональных качеств.

Формируются критерии оценки персонала в рамках исследования кадровой работы.

Далее проводится опрос с целью оценки риска ухода тех или иных (например, талантливых) сотрудников.

Опрос проводится с привлечением топ-менеджеров организации с формированием экспертной группы, в которую могут входить линейные руководители, руководители подразделений.

На основе этих данных проводят анализ мотивации ценностных регуляторов персонала. Для этого на основе диагностических методик определяют основные факторы, наиболее важные в трудовой деятельности для сотрудников с точки зрения риска их ухода [7].

На базе этих отобранных методик («Мотивационный профиль», «Тест для измерения ценностные регуляторы организационного поведения» и т.п.) проводится опрос отобранных автором исследования талантливых сотрудников с целью отбора основных компонентов в рамках формирования кадровой работы [9].

Таким образом, в настоящее время, методы оценки процесса организации кадровой работы на предприятии достаточно разнообразны, но не систематизированы в единый инструментарий оценки. Во многом это обусловлено недостатками балльных оценок по разноуровневым показателям, недоверием к экспертным и рейтинговым оценкам и т.д. Решением может стать формирование авторских методологий оценки процесса организации кадровой работы на предприятии на основе, например, трехуровневой системы оценки динамики, текущего и будущего уровня в совокупности с оценкой психологических факторов отношения персонала к сложившейся системе кадровой работы.

Библиографический список

1. Аверин А.Н. Управление персоналом, кадровая и социальная политика в организации [Текст] / А.Н. Аверин: учеб. пособие. - М.: РАГС, 2014. - 221 с.

2. Байделл Т.М. Как улучшить управление организацией [Текст] / Т.М. Байделл. М.: Инфра-М, 2015. - 81 с.
3. Кафидов В.В. Управление персоналом [Текст] : учеб. пособие для вузов / В.В. Кафидов. - М.: Академический проект, 2015. - 139 с.
4. Селин И. Развитие теории и зарубежный опыт регулирования труда [Текст] / И. Селин // Человек и труд. – 2015. – №9. – С.24-28
5. Сомов С.Н. Особенности обучения руководителей [Текст] / С.Н. Сомов // Справочник по управлению персоналом. - 2017. - № 6. - С. 88-95.
6. Труханович Л.В. Кадры предприятия. 300 образцов должностных инструкций [Текст] / Л.В. Труханович, Д.Л. Щур. – М.: Дело и сервис, 2016. – 327 с.
7. Иванова О.Э. Радикальный конструктивизм как философия обучения [Текст] / Иванова О.Э., Мурыгина Л.С., Федосеев А.В., Борисенко Я.М. // Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики. 2017. № 12-1 (86). С. 84-86.
8. Мурыгина Л.С. Потенциал малых инновационных предприятий в российской экономике // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Экономика и менеджмент. 2007. № 5 (77). С. 76-80.
9. Федосеев А.В. Проектирование комплексной системы защиты информации // В сборнике: НАУКА ЮУрГУ Материалы 63-й научной конференции. Сер. "Секции экономики, управления и права" Министерство образования и науки Российской Федерации, Южно-Уральский государственный университет. 2011. С. 197-200.

Латынова А.Р.

Жаркова О.В.

Научный руководитель: к.э.н., доцент Федосеев А.В.

г. Челябинск

ИСТОРИЯ РАЗВИТИЯ МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В РОССИИ

Одной из стратегических задач современной РФ является повышение политической, экономической и социальной стабильности российского общества. Для решения этой задачи необходимо создать благоприятные правовые и экономические условия с целью интенсивного развития малого и среднего предпринимательства. Для полного понимания данной проблемы необходимо тщательно рассмотреть и проанализировать этапы развития малого предпринимательства в РФ [7].

История предпринимательства в РФ начала свое становление еще во времена Киевской Руси в виде различных промыслов – бортничества и звероловства.

История развития предпринимательства в РФ – это появление первых крупных торговцев и рабочих, начиная с семьи Строгановых. Самое наибольшее развитие и расширение предпринимательства связывают с годами правления Петра I, когда обрабатывающая промышленность была основополагающей по всей России и быстро развивалась горнодобывающая, оружейная, текстильная и льняная отрасли. Крупнейшими бизнесменами того времени были богатые ремесленники, торговцы и фермеры. Уже к началу XX в. предпринимательской деятельностью в России занималось примерно пять миллионов человек. В этот же период было основано порядка полутора тысяч акционерных обществ, процветал частный и семейный бизнес [8].

Вместе с тем, нельзя не отметить, что дальнейшее поступательное развитие предпринимательства в России в значительной мере сдерживалось существованием крепостного права, которое являлось тормозом в развитии общества, научно-технического прогресса того периода, а также имевшегося потенциала. Новые возможности для предпринимательской деятельности открылись после реформы 1861 г., которая была связана с отменой крепостного права. В 90-е годы XIX в. в России уже окончательно сложилась и стала утверждаться индустриальная база предпринимательства, а в начале XX в. оно стало уже массовым явлением [2].

В тот же период формируется рынок рабочей силы, развивается акционерно-паевая форма предпринимательства, открываются частные акционерные банки – коммерческий, земельный и другие. Любопытно, что уже к началу XX в. в экономике РФ 2/3 всей промышленной продукции производилось на акционерных, паевых и других предприятиях коллективных форм предпринимательской деятельности. Причем, наиболее высокие доходы приносили вложения средств в хлопчатобумажное производство, в торговлю и кредит. Таким образом, начался процесс монополизации фирм.

Серьезные перемены произошли в мелкой промышленности в годы Первой мировой войны и в последующий период. Кустарное производство металлических изделий сокращалось. В то время как крупные капиталистические металлообрабатывающие предприятия, получая поддержку государства и новые заказы, продолжали укреплять свои позиции, росли цены на сырье, сокращалась численность рабочей силы. В революционный период произошел отход рабочей силы в сельскую местность. Стали развиваться народные промыслы, например производство изделий из дерева (телеги, ложки), земледелие [7].

В условиях политики военного коммунизма, сопровождавшейся национализацией предприятий, организацией прямого продуктового обмена, продразверсткой, малое предпринимательство приобрело "теневой" характер. Ситуацию изменила новая экономическая политика (НЭП), провозглашенная в 1921 г. Многие национализированные предприятия были возвращены их владельцам, частным лицам было разрешено создавать мелкие предприятия с числом работников до 20 человек, был установлен единый общегражданский

налог, к уплате которого привлекалось все трудоспособное население, поделенное на разряды, развивался институт аренды предприятий.

Исследования показывают, что в истории развития малого бизнеса в экономически развитых странах в послевоенный период можно выделить два этапа:

– Первый. Это период с середины 50-х до середины 70-х гг. XX в. В это время проявляется зависимость малого бизнеса от крупного. Но объективно эти процессы были обусловлены, безусловно, развитием массового и крупносерийного производства. Для этого этапа (1985 – 1987 гг.) характерно зарождение и деятельность центров научно-технического творчества, временных творческих коллективов при общественных организациях, распространение бригадных подрядов, малочисленность участников предпринимательства и его экспериментальный характер, формирование эмоционально-психологических основ предпринимательской деятельности на базе частной собственности. Этот этап можно назвать экспериментальным.

– Второй. Это период с середины 70-х гг. XX в. и по настоящее время. Экономическая политика государства характеризуется поворотом к поддержке малого бизнеса, ставшего одной из важнейших форм реализации современного этапа научно-технической революции (НТР). Это мнение мы поддерживаем.

Начиная с 1990-х годов, малое российское предпринимательство прошло четыре основных этапа в своем развитии. Первый этап развития начался приблизительно в конце 1980-х годов, когда огромные льготы всех видов (в том числе за счет средств госбюджета) обусловили быстрое накопление капиталов. Также наладились организация производства дефицитных товаров и услуг широкого потребления, развитие розничной торговли, общественного питания и прочее [9; 10].

Второй этап имел экстенсивный тип экономического развития. Так, развитие малого предпринимательства началось приблизительно в 1991-1992 годах в сопровождении либерализации цен. Новому витку развития предпринимательства поспособствовала массовая приватизация государственного имущества, в том числе и малых предприятий (различных государственных учреждений) и отмена монополии внешней торговли. После 1993 года происходит определенный подъем развития малого бизнеса, частного сектора экономики. После 1993 года также стали приниматься законы, регулирующие деятельность малых предприятий.

Третий этап развития малого предпринимательства начался приблизительно в 1996-1997 годах. С 1998 года начало появляться новое законодательство, стали ужесточаться требования касающиеся создания, существования и развития предприятий малого бизнеса. Отныне при регистрации необходимо проходить много различных обязательных процедур и фондов (Пенсионный фонд, Социальное страхование, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и другое), именно поэтому в этот период наблюдается сокращение числа малых предприятий.

Четвёртый этап, который продолжается по нынешний год. Далее покажем динамику развития малого предпринимательства в РФ на 2017 год [3].

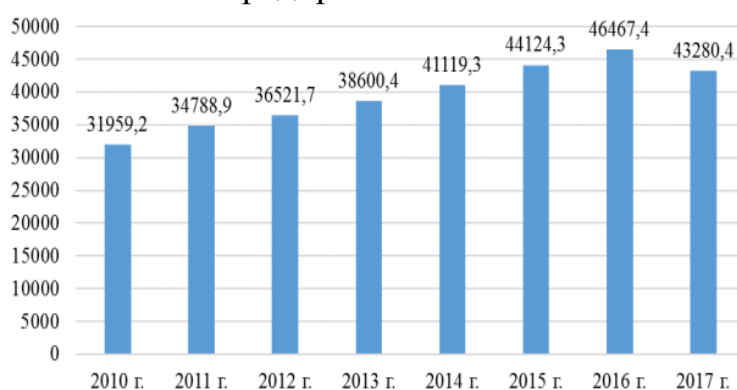


Рисунок.1. Динамика развития малого предпринимательства в РФ (данные на 1 января 2017 года)

Последнее время государство пытается приложить усилия по совершенствованию нормативно-правовой базы, финансово-кредитной и инвестиционной поддержке малых предприятий, реализуются федеральная и региональные программы поддержки малого предпринимательства, налаживаются межрегиональные и международные контакты в сфере малого предпринимательства, создаются другие условия для нормального развития этой сферы деятельности [4].

Таким образом, история российского предпринимательства за достаточно короткий срок своего существования прошла все стадии эволюционного развития. В результате этого успели сформироваться определенные капиталы, которые и способствовали непосредственному расширению инвестиционных вложений во все сферы народного хозяйства.

Библиографический список:

1. Волошина А.Н. Экономика предприятий / А.Н. Волошина – М.: Финансы и статистика, 2002.- 256 с.
2. Каменецкий И.П. История предпринимательства в России (IX - начало XX вв.) / Каменецкий И.П., Метелев С.Е. - М.: Экономика, 2007. – 285с.
3. Лапуста М.Г. Предпринимательство / М.Г. Лапуста– М.: ИНФРА-М, 2000 – 448 с. 3.
4. Метелев С.Е. Малое предпринимательство нуждается в поддержке государства / С.Е. Метелев // Человек и труд. – 2007. – №2. – С.79-83.
5. История развития малого предпринимательства в России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://otherreferats.allbest.ru> (Дата обращения 02.04.2019).
6. История развития малого предпринимательства в России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://studbooks.net> (Дата обращения 10.04.2019).

7. История предпринимательства в России: этапы становления [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://geum.ru> (Дата обращения 12.04.2019).

8. Мурыгина Л.С. Потенциал малых инновационных предприятий в российской экономике // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Экономика и менеджмент. 2007. № 5 (77). С. 76-80.

9. Пахтусова, Н.А. Профессиональное самоопределение и трудоустройство выпускников педагогических специальностей вузов / Герцог Г.А., Гнатышина Е.А., Пахтусова Н.А. // в сборнике: Проблемы подготовки бакалавров профессионального обучения Сборник научных трудов. под редакцией Е.А. Гнатышиной, Н.В. Увариной, В.А. Белевитина. – Челябинск, 2014. – С. 5-33.

10. Уварина, Н.В. Характеристика адаптационных процессов в вузе в условиях социокультурной динамики: сравнительный анализ адаптационных процессов иностранных и отечественных студентов вуза / Е.А. Гнатышина, Н.В. Уварина, А.В. Савченков // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Образование. Педагогические науки. – Челябинск, изд-во Южно-Уральский государственный университет, 2018. – Т. 10. – № 2. – С. 34-43.

Любимов Д.В.

*Научный руководитель: Федосеев А.В., к.э.н., доцент
г. Челябинск*

АНАЛИЗ КОНКУРЕНЦИИ МАЛОГО И КРУПНОГО БИЗНЕСА В ОТЕЧЕСТВЕННОЙ ЭКОНОМИКЕ

За последние промежутки времени усиление конкуренции наблюдается во всех точках земли, еще совсем недавно она отсутствовала во многих странах и отраслях. Рынки были защищены, и преобладающие позиции на них были четко определены. Понятие конкуренции берет свое начало в период становления товарного обмена, когда возник вопрос о том, насколько такой обмен выгоден каждому из участников. Затем появилась необходимость увеличить эту выгоду, а значит, и получить конкурентное преимущество. Понятие конкуренции возникло благодаря торговле и неразрывно связано с ней. Эта связь актуальна и в настоящее время, так как участие в торговле является основой в конкурентной борьбе. Сегодня ни один малый бизнес и ни одна компания не может обойтись без конкуренции. Несмотря на разнообразие методов, форм и подходов конкурентной борьбы, каждая фирма, как малая, так и крупная, пытается выработать свою стратегию для достижения рыночного успеха.

Малый бизнес особенно зависим от действия многочисленных факторов и их комбинаций, определяющих деловую среду, и, как следствие, является наиболее уязвимым по сравнению с крупным бизнесом, у которого го-

раздо больше финансовые возможности, которыми компания может воспользоваться, например, во время неблагоприятных условий. В малом бизнесе таких финансовых резервов попросту нет, поэтому, не смотря на большую гибкость, таким предприятиям гораздо сложнее конкурировать с крупными игроками на рынке. А учитывая исторически сложившуюся структуру экономики, основой которой являются именно крупные промышленные предприятия (их вклад в ВВП страны примерно 70-80%), риски малого бизнеса «проиграть» только увеличиваются. Дорогие кредиты, высокий уровень инфляции, высокие ставки налогов лишь усугубляют ситуацию для малых форм хозяйствования.

На сегодняшний день в большинстве развитых стран мира крупные предприятия занимают основную роль и ведущее место в экономике, если обратиться к статистике, то будет видно, что на крупный бизнес приходится более 50% ВВП (а иногда и более 60%) [1], но малые предприятия в экономике играют немаловажную роль, в некоторых странах мира малый бизнес выходит на такой уровень, что его уже и не назовешь малым. Если рассматривать малый бизнес в России, то можно увидеть, как численно он уступает крупным предприятиям. Малые предприятия в России, крайне, неравномерно распределены по территории страны и получают слабую государственную поддержку, несмотря на то, что малый бизнес обеспечивает немалую часть занятости населения, что является неплохим показателем при нынешней безработице.

Изучая конкуренцию малого и крупного бизнеса в России, очевидно, что борьба идет неравная. Роль крупных предприятий в нашей стране выше, чем в других, так как большинство крупных предприятий зачастую имеют государственную поддержку и финансовую помощь, тогда как малый бизнес имеет меньшие возможности по привлечению финансовых средств. Но есть и такие примеры, где малое предприятие будет иметь преимущество перед крупным, например, малый бизнес более мобилен и быстрее адаптируется к изменениям во внешней среде.

Говоря о степени изученности данного вопроса, следует отметить, что в российских условиях взаимодействие крупного и малого бизнеса исключительно важно для перевода экономики на инновационный путь развития, что требует постоянных контактов участников этого процесса, позволяющих корректировать научные исследования, опытно-конструкторские разработки и производственный процесс. Такое взаимодействие имеет свои особенности, обусловленные корпоративными интересами, которые обеспечивают инновационную интеграцию любых организаций независимо от их величины. История показывает, что многие крупнейшие зарубежные корпорации превратились в таковые из малых, а в настоящее время крупные предприятия в целях повышения адаптации, избавления от нерациональных затрат, уменьшая налоговые выплаты, все чаще создают вокруг себя малые формы хозяйствования [10; 11].

Таким образом, как показывает практика развитых стран, малое предпринимательство имеет большое значение для экономики государства, в виду своих особенностей и преимуществ, среди которых можно выделить: относительно невысокие расходы на осуществление деятельности, более низкую потребность в первоначальном капитале, более высокую оборачиваемость капитала, более высокую гибкость и адаптивность к новым условиям, более высокую информативность о потребностях местных рынков, состоянии спроса и предложения, соответственно, более быструю реакцию на запросы рынка [9].

Вместе с этим существует и ряд недостатков, таких как: более высокий уровень риска, меньшая устойчивость на рынке, зависимость от деятельности крупных компаний, качество и компетенция управления, проблемы получения долгосрочных кредитов и дополнительного финансирования, зависимость от условий рынков, слабость и сложность механизма государственной поддержки, административные проблемы на региональных уровнях и др. Поэтому малое предпринимательство требует особой государственной поддержки разного характера. Но, в условиях нестабильности экономики России, значительную роль может играть создание стратегических альянсов и партнёрств с конкурентами из более крупных предприятий, которые сегодня способны обеспечить совместное продвижение и реализацию продукции, повышение конкурентоспособности продукции и блокирование конкуренции других субъектов, не входящих в альянс, выход на новые рынки и доступ к новым технологиям и совместным научным разработкам.

Библиографический список

1. Малый и крупный бизнес [Электронный ресурс]. – Режим доступа <http://www.grandars.ru/college/biznes/biznes-v-ekonomike.html>
2. Федеральный закон от 24.07.2007 N 209-ФЗ (ред. от 26.07.2017) «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – Режим доступа http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_52144.html
3. Гуляев Г.Ю. Конкуренция: сущность и структура взаимосвязанных категорий // Научное обозрение. – 2014. – №12-1. – С. 234-241
4. Гуляев Г.Ю. Трансформация конкурентных отношений или новая модель конкуренции // Экономика и предпринимательство. – 2014. – №12-2. – С. 532-537
5. Кириленко Н. А. Анализ развития малого предпринимательства Российской Федерации: проблемы и перспективы // Молодой ученый. — 2017. — №43. — С. 150-154. — URL <https://moluch.ru/archive/177/46157/> (дата обращения: 25.04.2019)
6. Кокуренстность малого бизнеса [Электронный ресурс]. – Режим доступа <https://center-yf.ru/data/ip/konkurentosposobnost-malogo-biznesa.php>

7. Малый и крупный инновационный бизнес [Электронный ресурс]. – Режим доступа https://studwood.ru/ekonomika/malyu_krupnyu_innovatsionnyu_biznes.html

8. Роль малого бизнеса [Электронный ресурс]. – Режим доступа <https://malbusiness.com/rol-malogo-biznesa-v-ekonomike.html>

9. Мурыгина Л.С. Малое инновационное предпринимательство и его значение // Региональная направленность развития национальной экономики школа-семинар профессора А.А. Голикова. Челябинск, 2005. С.192-197.

10. Гнатышина, Е.А. Компетентностный подход к подготовке педагога профессионального обучения / Е.А. Гнатышина // Личность. Культура. Общество. – 2009. – Т. 11. – № 1 (46-47). – С. 429-436.

11. Уварина, Н.В. Эмоциональная поддержка в структуре первой помощи детям в экстремальной ситуации / Н.В. Уварина // Вестник Совета молодых учёных и специалистов Челябинской области. – 2014. – № 3. – С. 48-51.

*Макиенкова В. И.
Научный руководитель: к.п.н., доцент Тюнин А.И.
г. Челябинск*

К ВОПРОСУ О АДАПТАЦИИ И ВОВЛЕЧЕННОСТИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация: В данной статье показана необходимость организации адаптационных методов и успешная вовлеченность человеческих ресурсов в современную организацию, кроме того рассматривается определение «адаптация» с точки зрения нескольких наук и сравнивается значение адаптационных мероприятий в США и России.

Ключевые слова: адаптация персонала, профессиональная адаптация человеческие ресурсы, условия труда, экономика, управление ресурсами.

В современной экономике адаптация и вовлеченность человеческих ресурсов играет главную роль в развитии организаций. Адаптация характеризуется приходом нового сотрудника в организацию, его приспособление к новым социальным, организационным и экономическим условиям труда.

Адаптация персонала представляет двусторонний процесс: приспособление работника к организации – к условиям и содержанию его трудовой деятельности и организационной культуре – и приспособление организации к работнику [3]. Большинство ученых затрагивали тему адаптации и мотивации человеческих ресурсов в организации. Например, О.Э. Иванова и П.Г. Рябчук, рассмотрели в своей статье классификацию видов адаптации по субъектам, по уровню и воздействию на работника, а детализацию видов адаптации по направлениям и соответствующие им факторы влияния выделили отечественные специалисты в области управления персоналом А.Я.

Кибанов и Е.В. Каштанова [2]. Мы рассмотрим определенные формулировки, которые показаны в таблице 1.

Таблица 1

Определения адаптации

Определение адаптации	
Направление науки	Определение
Экономика	Приспособление экономической системы и ее отдельных субъектов, работников, к изменяющимся условиям внешней среды, производства, труда, обмена, жизни.
Психология Социология	Адаптация работника социально-психологическая - приспособление работника к первичному трудовому коллективу, во взаимодействии с которым осуществляется профессиональная и общественная деятельность работника.
Философия	Адаптация- информационно-коммуникативное, мировоззренческое конструирование смыслов бытия и стратегий персональной жизнедеятельности, реализуемое в процессе непрерывной интерпретации собственной идентичности и символических социальных контекстов с точки зрения их соответствия непротиворечивому пониманию социальной реальности, которое целенаправленно формируется либо стихийно усваивается в процессе социализации.
Менеджмент	Адаптация - это процесс привыкания (приспособления) нового сотрудника к организации, содержанию и условиям трудовой деятельности, к социально- организационной среде [1].

Сравнивая значение адаптации нового работника к условиям организации между США и России, можно увидеть разницу между стратегиями, которые мы рассмотрим в таблице 2.

Таблица 2.

Определение значения адаптации в современной организации

Определение значения адаптации в организации	
США	Россия
В США особое внимание адаптации нового сотрудника к условиям организации уделяют руководители и специалисты HR-службы.	Предоставление возможностей личного роста сотрудников как инвестиции в будущее бизнеса. Одной из основополагающих концепций вовлечения сотрудников является наличие персональной стратегии роста
Главное значение для создания высокой эмоциональной связи сотрудников, их активизации и взаимодействия предполагает чувство цели.	В России многие работники предпочитают работать в команде. Развито чувство взаимопомощи и сотрудничества, однако процедуры эффективного взаимодействия, как правило, не отработаны, обмен информацией организован неудовлетво-

	рительно.
Коммуникативные навыки, доверие между управляющим и подчиненными. Систематическое общение с обратной связью, ценность культуры организации, и постоянное сотрудничество дает сотрудникам ощутить непрерывный процесс в работе.	Оценка и стимулирование во многих случаях построены на результатах работы коллектива, так как на протяжении длительного времени преобладали уравнивательные тенденции в оплате труда.
Ссылаясь на исследование Гарвардскому бизнес-обзору, те руководители и работодатели, которые финансировали здравоохранительные структуры возвратили часть вложенных средств [6].	Ощущение гарантий занятости, стабильности, принадлежности к коллективу высоко ценятся.
Точное распределение ролей каждого сотрудника, который работает на организацию. Каждому сотруднику необходимо знать, в чем состоит его вклад в компанию, и какую работу он выполняет для достижения этих целей.	Присутствует и стратегическое планирование - миссия организации зачастую не осмыслена, отсутствует четкая стратегия и кадровая политика, нет увязки ее с целями и задачами организации в целом.
Значимым отличием вовлечения и заинтересованности персонала считается качественная работа сотрудников-менеджеров, самым важным элементом в улучшении взаимодействия является поиск, обучение и поддержание хороших менеджеров [4].	В России отсутствует четкая процедура принятия кадровых решений, (нечеткая постановка целей и задач, размытые критерии принятия решений, отсутствие взвешенного анализа различных альтернатив).

В России причинами недостаточной адаптации и вовлеченности человеческих ресурсов в организации, являются:

- Недостаточная обеспеченность финансовыми, материальными и трудовыми ресурсами.

- Динамичность окружающей среды, ее подвижность в ответ на изменяющиеся условия.

- Степень сложности хозяйственной деятельности, которая зависит от уровня конкуренции в отрасли и на региональном рынке продуктов и услуг.

Адаптацию персонала как двусторонний процесс приспособления организации и сотрудника целесообразно осуществлять с учетом одного из ключевых принципов управления человеческими ресурсами – принципа взаимной вовлеченности, предполагающего идентификацию «работников с целями и ценностями компании» [6]. «Вовлеченные сотрудники – это те, кто работают со страстью и чувствуют глубокую связь со своей компанией. Они стимулируют инновации и продвигают организацию вперед», позволяя избежать конфликтов [7,8].

Библиографический список

1. Друкер, П. Эра социальной трансформации [Электронный ресурс] / П. Друкер. – Режим доступа: URL: <http://www.archipelag.ru/geoeconomics/osnovi/leader/transformation> (Дата обращения: 19.06.2018).

2. Кибанов, А.Я. Управление персоналом: теория и практика. Организация профориентации и адаптации персонала: учебно-практическое пособие [Текст] / А.Я. Кибанов, Е.В. Каштанова / под ред. А. Я. Кибанова. – М.: Проспект, 2015. – 56 с.

3. Кобцева, Е.Н. Адаптация персонала: классификация видов и показатели [Электронный ресурс] / Е.Н. Кобцева // Вестник ВГУ. Серия: экономика и управление. – 2008.

4. Fombrun C.J., Tichy N.M., Devanna M.A. Strategic Human Resource Management. New York: Wiley, 1984. 499 p.

5. Storey J. From personnel management to human resource management. New Perspectives on Human Resource Management. London: Routledge, 1989. P. 1–18.

6. Иванова, О.Э. Методология управления человеческими ресурсами [Текст]: монография / О.Э. Иванова, П.Г. Рябчук. – Челябинск: Изд-во Южно-Уральского гос. гуманитарно-педагогического ун-та, 2018. – 284 с.

7. Тюнин А.И. Конфликты в сфере управления / В сборнике: Фундаментальная и прикладная наука Сборник научных статей по итогам научно-исследовательской работы за 2012-2013 учебный год. Челябинский государственный педагогический университет. Челябинск, 2013. С. 35-40.

8. Тюнин А.И. Причины трудовых конфликтов. В сборнике: Фундаментальная и прикладная наука Сборник научных статей по итогам научно-исследовательской работы за 2014 год. Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования "Челябинский государственный педагогический университет". Челябинск, 2015. С. 225-227.

Мальцева Д.А.

Лапшина А.Н.

Научный руководитель: к.э.н., доцент Федосеев А.В.

г. Челябинск

СОСТОЯНИЕ МАЛОГО БИЗНЕСА В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Малый бизнес это коммерческие частные предприятия, которые отвечают индивидуальным критериям, характерным для каждого отдельного государства и отрасли. В современном мире этот вид предпринимательства является неотъемлемым элементом рыночной системы хозяйствования, экономики и жизни общества в целом. В России малый бизнес является главным критерием роста уровня качества жизни, эффективности производства и заполнения рынка необходимыми товарами и услугами [5].

Современный малый бизнес в нашей стране нельзя назвать успешным. По разным статистическим данным, не менее 50% ИП закрываются или «замораживаются» в течение первого года своего существования. А до пятилетнего возраста доживает лишь 5-10% компаний. Такая ситуация в российской

экономике носит хронический характер и наблюдается не первый десяток лет. И особенно тяжело предпринимателям приходится сегодня, в кризисное время 2014-2019 годов [3].

Гибкость участников является основной особенностью малого бизнеса. В условиях постоянного меняющегося рынка, малому бизнесу необходимо максимально быстро подстраивается под новые условия с минимальными потерями для себя. Так же малому бизнесу присуща высокая заинтересованность каждого работника, так как эффективность предприятия напрямую связана с активностью отдельных его членов [8].

Государство так же заинтересованно в поддержке и развитии малого бизнеса, потому что он создает новые рабочие места и тем самым снижает безработицу в стране [7].

Согласно данным Росстата, на территории современной России количество малых предприятий постоянно растет. Однако, доля вклада в ВВП малого и среднего бизнеса в стране составляет приблизительно 20%.

Основываясь на Едином реестре субъектов малого и среднего предпринимательства, численность малых предприятий в России представим в Таблице 1.

Таблица 1

Численность малых предприятий в Российской Федерации по федеральным округам на 10.04.2019

Регион	Всего	Из них			
		Юридических лиц		Индивидуальные предприниматели	
		Из них		Из них	
		Микро-предприятие	Малое предприятие	Микро-предприятие	Малое предприятие
РФ	6 141 283	2 516 093	221 064	3 358 450	27 021
Центральный ФО	1 909 919	889 043	80 014	927 357	6 180
Северо-Западный ФО	722 901	352 536	28 739	337 068	2 337
Южный ФО	715 798	190 435	17 084	503 382	3 470
Северо-Кавказский ФО	203 838	44 392	4 300	153 905	804
Приволжский ФО	1 094 853	433 512	40 778	611 018	6 248
Уральский ФО	525 480	215 860	17 984	287 511	2 657
Сибирский ФО	649 796	271 671	22 185	350 921	3 251
Дальневосточный ФО	318 698	118 644	9 980	187 288	2 074

К малым предприятиям относятся фирмы, подходящие по критериям Таблицы 2 [2].

Таблица 2

Критерии малых предприятий на 2019 год

Категория субъектов МП	Занятость на предприятии	Доход предприятия
Микро-предприятие	< 15 человек	< 120 млн. руб.

Малое предприятие	15-100 человек	< 800 млн. руб.
-------------------	----------------	-----------------

В Федеральном законе «О государственной поддержке малого предпринимательства в Российской Федерации» говорится, что настоящий закон направлен на реализацию установленного Конституцией РФ права граждан на свободное использование своих способностей и имущества для осуществления предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности. Этим положением установлена экономическая и социальная роль малого предпринимательства [1].

На сегодняшний день существует большое разнообразие программ поддержки государством малого бизнеса.

Основные направления государственной поддержки предпринимательства – это:

- гранты;
- субсидии;
- создание бизнес – инкубаторов;
- гарантийные и другие виды фондов [4].

Перспективы развития малого бизнеса в России напрямую зависят от способности государства создать такую систему, где права предпринимателей будут надежно защищены. Налаженная правовая система позволит во многом упростить процедуру регистрации и лицензирования [6].

Таким образом, можно сказать, что главным критерием успешности малого бизнеса является заинтересованность государства в нем и его содействие, что должно выражаться в последовательных улучшениях условий функционирования малого бизнеса в стране, в т.ч. через совершенствование законодательства.

Библиографический список

1. Официальный сайт АО «ЭКСПОЦЕНТР» [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.exprocentr.ru/ru/ui/17035/> (дата обращения: 23.04.2019).
2. Информационный портал для предпринимателей России [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.malyi-biznes.ru> (дата обращения: 23.04.2019).
3. Единый реестр субъектов малого и среднего предпринимательства [Электронный ресурс]. – URL: <https://ofd.nalog.ru> (дата обращения: 23.04.2019).
4. Купрякова А. В. Малый бизнес в современной России [Текст] // Проблемы и перспективы экономики и управления: материалы V Междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, декабрь 2016 г.). — СПб.: Свое издательство, 2016. – С. 114-117. [Электронный ресурс]. – URL: <https://moluch.ru/conf/econ/archive/219/11509/> (дата обращения: 23.04.2019).
5. Федеральный закон «О государственной поддержке малого предпринимательства в Российской Федерации» от 14.06.1995 N 88-ФЗ (последняя редакция) [Электронный ресурс]. – URL:

http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_6857/ (дата обращения: 23.04.2019).

6. Шишкина А.А. Малый и средний бизнес: проблемы и перспективы развития // Молодой ученый. — 2017. — №18. — С. 192-195. — [Электронный ресурс]. — URL: <https://moluch.ru/archive/152/43179/> (дата обращения: 23.04.2019).

7. Мурыгина Л.С. Потенциал малых инновационных предприятий в российской экономике // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Экономика и менеджмент. 2007. № 5 (77). С. 76-80.

8. Федосеев А.В. Проблема оценки эффективности интеграции государственного и частного капитала // Федосеев А.В., Ерашкин Е.А. – Вестник Челябинского государственного университета. 2013. № 8 (299). С. 14-18.

Мануйлова О.В.

Беспалова Е.С.

Научный руководитель: к.э.н., доцент кафедры Федосеев А.В.

г. Челябинск

ВЛИЯНИЕ КОЛИЧЕСТВА СТРЕССОВЫХ СИТУАЦИЙ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ РАБОТЫ ОРГАНИЗАЦИИ

Стрессовые ситуации подвергают организм человека всю его жизнь, особенно на протяжении трудовой деятельности.

Стресс [англ. stress - напряжение, давление] - физиол. состояние напряжения организма под действием неблагоприятных причин (холода, голода, психических и физических травм и т.д.) [3].

Стрессовая ситуация считается типом неординарной социально-психологической ситуации, содержащей повышенные требования к адаптационным ресурсам человека, детерминирующей изменения его психологического состояния и качество взаимодействия в системе «субъект — ситуация».

Стрессогенная ситуация содержит преимущественно имплицитные (от англ. implicit - подразумеваемый, невыраженный) детерминанты стрессового реагирования как мобилизации адаптационных возможностей. Стрессогенная ситуация может превратиться в стрессовую в результате ее субъективной интерпретации как напряженной, трудной [1].

Стресс положительно, мобилизующе влияет на трудовую деятельность до тех пор, пока он не превысил критического уровня. При превышении этого уровня нарушаются механизмы саморегуляции организма вплоть до срыва деятельности. Стресс, превышающий критический уровень, называют дистрессом. В состоянии дистресса прежде всего понижается точность движений, неверно оцениваются сигналы окружающей среды, нарушается контроль за процессом труда [9].

Выделяют 6 групп факторов (стрессоров), порождающих состояние дистресса в труде:

1. неопределенность роли работника, когда ему не ясно, что входит в круг его обязанностей, чего ждут от него в результате работы;
2. недостаточное использование или недооценка возможностей работника, когда ему поручается выполнение задач, которые по сложности существенно ниже способностей;
3. перегрузка, когда работа слишком сложная или ставит перед рабочим слишком много задач;
4. недостаточность ресурсов или данных для их использования в работе;
5. небезопасность дальнейшего продолжения работы;
6. неучастие, когда у работника нет возможности для самопроявления в труде, выражения своего мнения [4].

В основном, стресс, при превышении критического уровня, снижает мотивацию сотрудников, влияет на психологическое и физиологическое здоровье человека, на производительность организации, что, в следствие, негативно отражается на показателях финансово-хозяйственной деятельности предприятия [8].

Стрессовые ситуации возникают под воздействием социально-психологических факторов.

Социально-психологические факторы – это наблюдаемые или фиксируемые проявления социально-психологической реальности. Они оказывают влияние на все психологические проявления индивида: его восприятие, мышление, память, воображение, эмоции и волю [6].

Социально-психологические факторы влияют на взаимоотношения в коллективе, коллективную позицию по отношению к опасности и мерам ее предотвращения, на подверженность работников несчастным случаям [7].

Подверженность несчастным случаям существенно повышается с ухудшением состояния здоровья работающих. Значительное влияние на нее оказывает также состояние стресса [4].

Стрессовые ситуации, под воздействием социально-психологических факторов, возникают вследствие необходимости постоянных контактов с другими людьми и, в основном, преобладают в определенных профессиях.

К таким профессиям относятся врачи, военные, психологи, педагоги. Специфика их профессиональной деятельности связана с повышенными эмоциональными нагрузками, частыми стрессовыми ситуациями, необходимостью принимать решения при ограниченном объеме информации и времени, с высокой частотой и интенсивностью межличностного взаимодействия, часто в конфликтных ситуациях, психологическим давлением со стороны руководства, характером организации труда, и не нормированностью рабочего дня [2; 11; 12].

Результаты опроса, проведенного среди сотрудников, чья профессиональной деятельности связана с частыми стрессовыми ситуациями показали, что основными источниками стрессов являются: перегруженность на работе, недопонимание и отсутствие эффективного взаимодействия между сотруд-

никами, неудовлетворённость оплатой труда, нехватка времени на восстановление сил после работы, угроза потерять работу.

Вот приведённые приблизительные доли опрошенных Муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждений общеразвивающего вида и градообразующего промышленного предприятия.

Таблица 1

Данные опроса

№ п/п	Частые стрессовые ситуации	МБДОУ	Предприятие (АО)
1	Перегруженность на работе	100%	85,7%
2	Неэффективное взаимодействие между сотрудниками	54,3%	79,6%
3	Недопонимание между сотрудниками	23,7%	73,2%
4	Неудовлетворённость оплатой труда	100%	98,3%
5	Нехватка времени на восстановление сил	85,3%	93,4%
6	Угроза потерять работу	89,7%	100%

По результатам опроса, видно, что основными стрессовыми ситуациями в МБДОУ и на промышленном предприятии являются перегруженность на работе, неудовлетворённость оплатой труда и угроза потерять работу; на втором месте - неэффективное взаимодействие между сотрудниками; и на последнем - недопонимание между сотрудниками. 100%-ная перегруженность на работе и неудовлетворённость оплатой труда может привести к психическими расстройствами у сотрудников и увольнением из организации. Для предупреждения и разрешения конфликтов, выявления источников роста социальной напряженности применяют различные методы и приемы. Например, используя факторный анализ, можно определить интегральный коэффициент социальной напряженности:

$$K = (x^1 + x^2 \dots x) / n = 0,7,$$

где K – коэффициент социальной напряженности;

x^1 – фактор экономического кризиса (процент неудовлетворенности);

x^2 – фактор заработной платы (процент неудовлетворенности);

x – другие факторы;

n – количество факторов, вызывающих неудовлетворенность более чем у половины опрошенных экспертов, респондентов.

Значение $K = 70\%$ соответствует неудовлетворенности более чем 70 % от количества опрошенных, что свидетельствует об опасном уровне социальной напряженности в трудовом коллективе [10].

Диагностика уровня социальной напряженности позволяет выявить основной комплекс социальных проблем, ранжировать их по степени обостренности, определить возможность принятия необходимых решений и выработать рекомендации по урегулированию возникающих проблем.

Методом экспериментальной оценки можно определить степень неудовлетворенности в организации. Используя этот метод в трудовых коллективах, исследователи выявили следующее состояние отношений:

- неудовлетворенность не превышает 20 % – удовлетворенное состояние отношений;
- неудовлетворенность находится от 20 до 40 % – неустойчивое состояние отношений;
- от 40 до 70 % – предкризисное состояние отношений;
- от 70 до 100 % – кризисное состояние отношений.

Получим:

$$K_{\text{МБДОУ}} = (100+54,3+100+85,3+89,7)/5 = 85,86 \%$$

$$K_{\text{Предприятие АО}} = (85,7+79,6+73,2+98,3+93,4+100)/6 = 88,36 \%$$

Следовательно и в МБДОУ и на предприятии АО $K > 70\%$, значит отношение состояния кризисное. А чем больше и чаще присутствует неудовлетворительность, плохое состояние духа, тем больше сотрудники подвержены стрессовым ситуациям, также происходит рост текучести кадров и снижение производительности это приводит к снижению продолжительность их трудовой деятельности в данной организации, и в следствие этого, может привести организацию к всеобщему кризису и распаду.

Библиографический список

1. Водопьянова П. Е., Старченкова Е. С. Субъективные репрезентации организационной культуры и динамики развития психологического стресса // Вестник Санкт-Петербургского университета. 2008. Сер. 12. Вып. 4. С. 356—362.
2. Киреева С.А., Алигаджиева Д.Л., Алекперова К.З. Эмоциональное выгорание и особенности саморегуляции в профессиях «человек-человек» ГБОУ ВПО Саратовский ГМУ им. В.И. Разумовского Минздрава России, кафедре философии, гуманитарных наук и психологии. 2015. – С.1709.
3. Комлев Н.Г. "Словарь иностранных слов". 2006.
4. Курбацкая Т.Б. Психология труда. Психология журналистики. Психология рекламы. Часть 1. Психология труда. Учебник. – Набережные Челны: 2009. - С. 417.
5. Миронова М.Д. Нормы организационного поведения и их влияние на повышение эмоциональной устойчивости. Лидерство и менеджмент, 2(2). 2015.- С.131-140.
6. Челдышова Н. Б., Шпаргалка по социальной психологии Издательство: Экзамен, 2009.
7. Мурыгина Л.С. Зарубежные инвесторы и их вклад в российский бизнес // Мурыгина Л.С., Ветлугина Т.В. / Результаты современных научных исследований и разработок сборник статей победителей II Международной научно-практической конференции. 2017. С. 72-74.
8. Мурыгина Л.С. Малое инновационное предпринимательство и его значение // Сборник: Региональная направленность развития национальной

экономики школа-семинар профессора А.А. Голикова. Челябинск, 2005. С.192-197

9. Мурыгина Л.С., Федосеев А.В. Практикум по экономической теории / Учебное пособие для студентов. – Челябинск, 2018.

10. Федосеев А.В. Проектирование комплексной системы защиты информации // В сборнике: НАУКА ЮУрГУ Материалы 63-й научной конференции. Сер. "Секции экономики, управления и права" Министерство образования и науки Российской Федерации, Южно-Уральский государственный университет. 2011. С. 197-200.

11. Пахтусова, Н.А. Профессиональное самоопределение и трудоустройство выпускников педагогических специальностей вузов / Герцог Г.А., Гнатышина Е.А., Пахтусова Н.А. // в сборнике: Проблемы подготовки бакалавров профессионального обучения Сборник научных трудов. под редакцией Е.А. Гнатышиной, Н.В. Увариной, В.А. Белевитина. – Челябинск, 2014. – С. 5-33.

12. Уварина, Н.В. Характеристика адаптационных процессов в вузе в условиях социокультурной динамики: сравнительный анализ адаптационных процессов иностранных и отечественных студентов вуза / Е.А. Гнатышина, Н.В. Уварина, А.В. Савченков // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Образование. Педагогические науки. – Челябинск, изд-во Южно-Уральский государственный университет, 2018. – Т. 10. –№ 2. – С. 34-43.

Мыльникова В.Е.

*Научный руководитель: к.э.н., доцент Кострюкова Л.А.
г. Челябинск*

БИРЖА ТРУДА И ЕЕ РОЛЬ В РЕГУЛИРОВАНИИ РЫНОЧНЫХ ОТНОШЕНИЙ

Аннотация: В статье рассматривается роль биржи труда в регулировании рыночных отношений. Дается определение биржи и рыночных отношений, рассматриваются виды бирж и функции, которые они выполняют.

Ключевые слова: роль и место биржи, биржа труда, система рыночных отношений.

Тема трудоустройства очень напряжённо стоит в наше время на фоне мирового экономического кризиса. Множество организаций в России оказались в сложном состоянии и были вынуждены увольнять работников своего предприятия. А также после окончания учебных заведений многие специалисты остаются без работы из-за нехватки опыта и малого количества рабочих мест. Вследствие всего вышеперечисленного и других факторов уровень безработицы растёт.

На рынке труда работники способны продавать свои трудовые ресурсы. И с помощью законов спроса и предложения создавать равновесную цену рабочей силой. Получаем понятие рынка труда - это социально-экономический механизм, охватывающий общественные отношения, связанных с продажей и куплей трудовых ресурсов. На рынке труда в регулировании основную роль играет биржа труда. Биржа труда - учреждения, исполняющие посреднические функции между работниками и предприятиями при найме рабочей силы. Эти организации в основном государственные.

Биржи труда дает возможность упорядочить организациям прием рабочей силы, уменьшает людям время для поиска работы. Также биржа контролирует закрепление права на получение пособия безработным гражданам при системе страхования.

В компетенцию бирж труда помимо трудоустройства, входит предоставление посреднических услуг при трудоустройстве безработных и лиц, желающих переменить работу, переквалификация рабочих, переподготовка безработных, направление на курсы для получения новой специальности, изучение спроса и предложения рабочей силы, профессиональная ориентация молодежи. Одно из важных мест в функциях биржи труда является переобучение и трудоустройство инвалидов.

Трудовая биржа совсем не считается непосредственным членом торговой процедуры, она закрепляет и доказывает рабочий договор. Когда на бирже труда выполняется подписание любого трудового соглашения, в таком случае биржа обретает с клиента надлежащее обеспечение данной операции. Договор, реализуемый сквозь посредство расчетно-договорной палаты, в многочисленных отношениях лучше договора с хоть каким определенным партнером, ибо содержит за собой негласный гос. надзор. Еще одно существенное свойство в работе биржи труда – анонимность, в случае если она требуется со стороны продавца либо покупателя. В подобных случаях биржевые трудовые договора незаменимы. Большая часть бирж труда, тем более обладающих делом с обширными массами нетрудоустроенных, имеют возможность предоставить быструю реализацию договоров и трудовых контрактов без специальной перемены условий найма. Вследствие этого подписание трудовых контрактов происходит весьма стремительно. В работе трудовых бирж заложена огромная возможность реализовать с их поддержкой огромное число вариантов трудовых контрактов. Так как и работодатель, и нетрудоустроенный обладают возможностью большого предложения по наиболее разным качествам и нюансам. Допустимость арбитражного вмешательства в спорах по трудовому контракту. Вследствие эластичности рынка и конкретных стандартов данных контрактов, обнаруживаются широкие возможности. Они дают возможность осуществлять процесс нанимающим предприятиям с нужной эластичностью действий и маневренностью политический деятели компаний изменяющихся рыночных условиях.

В абсолютно всех иностранных государствах биржевая работа наравне с банковской и денежной системой предназначаются предметом государ-

ственного регулирования. В рыночной экономике при нехватке непосредственного директивного вмешательства в предпринимательскую работу именно биржи считаются прибором непрямого, однако действенного влияния в предпринимательство. Вопреки тому, что на бирже контролируется незначительное число трудовых договоров, большая часть из них содержит решающий характер для предприятия, рискнувшей прибегнуть к поддержке биржи. На сегодняшний день среди крупнейших бирж труда налажены информативные взаимосвязи. Это содействует выравниваю способностей в удовлетворении заявок и развитию единого общего мирового рынка.

Особо угрожающем условием роста безработицы считается разрушение межхозяйственных связей и сокращение производства. Несоответствие горизонтальных экономических связей, несоблюдение контрактных обязательств по поставкам продукции сопровождается уменьшением размеров продукции, уменьшением количества работников и работающих.

Перераспределения рабочей силы в зависимости с большого количества условий, основные с которых -

переме-
на форм имущества, устранение невыгодных компаний, предстоящая структурная перестройка. Следовательно

но, данные движения, касающиеся интересов абсолютно всех слоев населения, непременно обязаны регулироваться. Нуж-

на интенсивная национальная политика в области занятости и трудовых отношений.

Регулирующая роль государства обязана складываться в непрерывном поддержании сбалансированности экономических приоритетов и приоритетов занятости в программах финансовых переустройств.

Можно сделать следующие выводы:

- появление и наличие бирж труда продиктовано потребностью регулирования и распределения высвобождающихся трудовых ресурсов;
- правовое урегулирование работы бирж труда исполняется Властью;
- рынок труда – существенная составная доля рыночной экономики, область купли-продажи своеобразного товара – рабочей силы в согласовании с спросом и предложением;
- целью деятельности этого рынка считается результат равновесия спроса и предложения и ликвидации отсутствия работы;
- значимость бирж труда в регулировке рыночных отношений внушительна, ибо выступая посредником среди продавцов и потребителей трудовых ресурсов регулирует потребность и стоимость этого продукта; реализовывает функции правительственного регулирования занятости и общественной помощи жителей.

На сегодняшний день имеется потребность поиска экономических, правовых мер, которые могли бы обеспечивать равновесие спроса и предложения рабочих мест отсутствия работы.

Библиографический список

7. Егорова Н.И., Кострюкова Л.А. Финансовая политика Российской Федерации [Текст] // Актуальные проблемы образования: позиция молодых / Сборник материалов Всероссийской студенческой научно-практической конференции. 2016. С. 55-57.

8. Умутбаева Ю.С., Кострюкова Л.А. Рынок труда и его особенности в Российской Федерации [Текст] // Профессиональное образование: методология, технологии, практика / Сборник научных статей. Редактор: Садырин В.В.. Челябинск, 2017. С. 154-159.

9. Баранова А.Я., Кострюкова Л.А. Безработица в России и ее динамика [Текст] // Профессиональное образование: методология, технологии, практика / Сборник научных статей. Редактор: Садырин В.В.. Челябинск, 2017. С. 118-122.

Нестерова А. А.

Казак А. А.

Научный руководитель: к.э.н., доцент Федосеев А.В.

г. Челябинск

УВЕЛИЧЕНИЕ ФИНАНСОВЫХ ИЗДЕРЖЕК СОБСТВЕННИКОВ ОБЩЕПИТА КАК ФАКТОР СДЕРЖИВАНИЯ СПРОСА КОНЕЧНОГО ПОТРЕБИТЕЛЯ

Малые предприятия во всех развитых странах – это основа как всего сервисного сектора экономики, так и сферы общественного питания в частности. Например, в США малый бизнес обеспечивает 60% ВВП, Великобритании – 54%, Германии – 53%. в Японии – 55%. Численность работников малых предприятиях США составляет 72 млн. чел., Японии – 39,4 млн. чел., Великобритании - 13,6 млн. чел. Германии - 18,5 млн. чел. [4].

В России же можно наблюдать иную ситуацию – доля малого бизнеса в ВВП страны не превышает 10-12%. Институт предпринимательства для нашей страны является совсем «молодым» явлением, поэтому в целом уровень развития малых предприятий вообще, и сферы услуг в частности, характеризуется низким уровнем развития [2].

Особая роль малому бизнесу отводится в развитии сферы услуг, которая выступает своего рода индикатором оценки уровня развития экономики любой страны. Малое предпринимательство является неотъемлемым элементом современной рыночной системы хозяйства, без которого экономика и общество в целом не могут нормально существовать и развиваться. Сфера общественного питания, как наиболее динамично развивающаяся составная часть сервисного сектора, играет все возрастающую роль в жизни современного общества и каждого человека. Это обеспечивается, прежде всего, изменением технологий переработки продуктов питания, развитием коммуникаций, средств доставки продукции и сырья, интенсификацией многих производственных процессов [1].

Общественное питание является одной из важнейших социально-экономических составляющих уровня развития общества. В системе общественного питания рыночные отношения получили наибольшее развитие и способствуют формированию эффективного механизма удовлетворения потребностей населения в услугах по организации внедомашнего питания и досуга. В условиях дореформенного периода развития экономики общественное питание рассматривалось как отрасль, основной целью которой являлось удовлетворение потребности населения в услугах по организации питания. В настоящее время миссия предприятий общественного питания заключается в удовлетворении персонифицированных потребностей населения не только в услугах по организации питания, но и по организации досуга и отдыха населения [3].

Но, не смотря на все преимущества, которые сфера общественного питания способна дать населению, как конечному потребителю данных услуг, и, непосредственно, государству, как первому заинтересованному лицу в субъекте малого и среднего предпринимательства, общепит в нашей стране не способен дышать полноценно полной грудью.

Как ранее было сказано, в стране происходит повышение цен на приобретение сырья для производства товаров предприятий общественного питания. Если обратиться к таблице «Средние цены производителей сельскохозяйственной продукции по РФ в 1998-2018гг.», размещенной на сайте Федеральной службы государственной статистики, то по большинству позиций можно наблюдать рост средних показателей цен за тонну продукции. Для примера, в Таблице 1, приведенной ниже, показаны отдельно взятые позиции из категорий «Овощи», «Скот и птица (в живом весе)», «Молоко сырое крупного рогатого скота» и «Яйца куриные в скорлупе свежие» за последние 3 года усреднено по РФ.

Таблица 1

Средние цены производителей сельскохозяйственной продукции по РФ в 2016-2018гг. (цены указаны в рублях за тонну) [5]

Наименование продукции	2016	2017	2018
Овощи:			
а) Томаты (помидоры)	62304,00	70969,00	71228,00
б) Картофель	10248,00	11607,00	12549,00
в) Лук репчатый	9706,00	9741,00	10451,00
Скот и птица (в живом весе):			
а) Крупный рогатый скот	96562,00	97558,00	99523,00
б) Свиньи	93976,00	96502,00	99583,00
Молоко сырое крупного рогатого скота	21814,00	22855,00	24487,00
Яйца куриные в скорлупе свежие, тыс.шт.	3565,00	3898,00	4184,00

Из приведенной выше таблицы можно наблюдать постепенный рост стоимости на продукты, которые составляют основу в использовании при производстве блюд в общественном питании.

Данный факт напрямую оказывает влияние на формирование цены конечного продукта. Также, стоит уделить внимание стоимости оборудования для данного типа предприятий. Как правило, закупается импортная техника, цены на которую напрямую зависят от курса иностранной валюты. Последняя, ввиду нарастания политической напряженности за минувшее десятилетие, значительно выросла и закрепились на приблизительно одной отметке. Вследствие этих событий, стоимость ввозимого оборудования стала выше, и этот фактор также влияет на доступность ведения малого бизнеса в области общественного питания.

В качестве еще одного вида факторов, влияющего на затраты при содержании предприятия общественного питания, необходимо выделить стоимость снабжения заведения электроэнергией, газом, водой, водоотведением и отоплением. Далее представим усредненные данные Федеральной службы государственной статистики по стоимости снабжения заведений электроэнергией, газом, водой, водоотведением и отоплением по РФ (Табл. 2).

Таблица 2

Усредненные данные стоимости снабжения заведений электроэнергией, газом, водой, водоотведением и отоплением по РФ (в рублях) [5]

Наименование товаров/услуг	2016	2017	2018
Услуги по снабжению электроэнергией, кВт. ч.	321,34	335,00	354,77
Газ сетевой, м ³	5,60	5,80	6,07
Водоснабжение горячее, м ³	125,04	132,18	140,96
Водоснабжение холодное, м ³	24,23	25,90	27,39
Водоотведение, м ³	19,47	21,09	22,56
Отопление, Гкал	1693,34	1737,29	1785,80

По этим данным можно отследить тенденцию к повышению тарифов за коммунальные услуги. А так как ведение деятельности на предприятии общественного питания напрямую связано с данными пунктами расходов, можно утверждать, что они напрямую влияют на стоимость конечного продукта или услуги, предназначенных для потребителя [7].

Рассмотрев приведенные выше данные по основным составляющим ценообразования можно сделать вывод, что за последние 3 года, российская экономика не позволила предпринимателям в выбранном сегменте сократить производственные издержки. Ввиду этого, цены лишь растут, приводя к падению спроса на данный вид бизнеса [6].

В качестве пути решения приведенных выше проблем, единственным верным решением будет формирование новой внутренней экономической политики и урегулирование внешнеполитических аспектов деятельности правительства РФ. Благодаря принятым мерам, которые поспособствуют стабилизации экономики в стране, станет возможным урегулирование доходов населения под уровень рыночных цен [8].

Альтернативным же вариантом решения проблем с экономикой является процесс становления экономики страны полностью автономной. В таких

условиях не будет существовать внешних факторов, влияющих на установление потребительских цен на товары и услуги. Производство также должно быть автономным: таким образом, государство получит возможность закрывать потребности государственных структур без привлечения зарубежных мануфактур.

Библиографический список

1. Ефимова Е. Г. Экономическая теория / Е.Г. Ефимова – М.: МГИУ, 2007. –168 с.
2. Калашников А.Ю. Кафе, бары, рестораны: организация, практика и техника обслуживания / А. Ю. Калашников – М.: ТК Велби, Проспект, 2005. – 32 с.
3. Кулик Ю.П. Место и роль малых и средних предприятий в смешанной экономике. Социально экономическое развитие России. Проблемы, поиски, решения: Сб. науч. тр. по итогам НИР СГСЭУ в 2006 году / Ю. П. Кулик – Саратов: Центр СГСЭУ, 2007. – 253 с.
4. Грязнова А.Г. Н.Н. ДумнаяМакроэкономика. Теория и российская практика / А.Г. Грязнова., Н.Н. Думная – М.: 2004. – 320 с.
5. Федеральная служба государственной статистики – 2018 – [Электронный ресурс] – Режим доступа – URL: <http://www.gks.ru/> (дата обращения 22.04.2019)
6. Мурыгина Л.С. Малое инновационное предпринимательство и его значение // Сборник: Региональная направленность развития национальной экономики школа-семинар профессора А.А. Голикова. Челябинск, 2005. С.192-197.
7. Федосеев А.В. Государственно-частное партнерство как фактор развития производственной инфраструктуры / А.В. Федосеев, Е.А. Ерашкин // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2012. Т. 8. № 39 (180). – С. 15-20.
8. Федосеев А.В. Становление института государственно-частного партнерства как фактор привлечения инвестиций в отечественную экономику / А.В. Федосеев, Л.С. Мурыгина, Я.М. Борисенко / Экономика и предпринимательство. – 2018. № 1 (90). – С. 1279-1282.

Никулина А.Д.

Научный руководитель: к.э.н., доцент Кострюкова Л.А.

г. Челябинск

МЕНЕДЖМЕНТ КАК ФОРМА УПРАВЛЕНИЯ В РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКЕ

Аннотация: Менеджмент рассматривается как важнейшая часть управления, предмет которой составляют социальные отношения в процессе управления.

Ключевые слова: Прогресс; менеджмент; управление; функции; рынок; прибыль.

Отличительной особенностью современной экономики стал переход к постоянному инновационному процессу. Ускорение научно-технического прогресса требует нововведений в управлении персоналом и предусматривает постоянное обучение работников.

В связи с этим менеджмент все чаще рассматривается как искусство управления людьми, а люди, имеющие знания и высокую квалификацию, — как главный источник прибыли в условиях рынка.

Управление, как известно, представляет собой сознательную целенаправленную деятельность людей, с помощью которой они упорядочивают и подчиняют себе окружающий мир.

Менеджмент можно рассматривать и как профессиональную деятельность, то есть, вид деятельности, которая заключается в целенаправленной концентрации усилий людей для получения заранее определенного экономического результата.

Изучение научных основ менеджмента позволяет сделать вывод, что управление касается всех видов производительной и общественной деятельности человека. Он управляет прежде всего собой, своими действиями, эмоциями, поведением и т.д. В хозяйстве и на производстве человек управляет техникой, а также деятельностью других людей. Однако в то же время он сам является объектом управления.

Появляется сложная система управления, подчинения низших звеньев управления средним, а средних — высшим.

Выделяются основные виды управленческой деятельности, являющиеся наиболее важными и значимыми для менеджмента.

Одним из таких видов является хозяйственное управление. Оно включает управление производственной, маркетинговой, финансовой и кадровой службами в государственных и частных организациях. Хозяйственное управление включает широкий круг вопросов жизнедеятельности конкретных юридических и физических лиц.

Во всех организациях, где присутствует коллективный труд, существует еще один вид управленческой деятельности — управление социально-психологическими вопросами совместной деятельности людей. На предприятиях появились специалисты- социологи и психологи, объектом работы которых стал морально-психологическая ситуация в коллективе, психологическое состояние отдельных работников, решение социальных вопросов и т.д.

Тесно связано с предыдущим видом техническое управление. В него входит управление техникой и технологиями; ремонт оборудования, технических устройств и механизмов; замена устаревшей техники и технологии; обучение персонала методикам эксплуатации; научная организация труда и ряд других вопросов.

Предприятия не изолированы от других учреждений, они связаны с деятельностью государственных, общественных и международных органов и

организаций. Эта внешняя среда имеет свои виды управления: государственное управление, управление общественными организациями и др.

По средствам научно-технического прогресса возникают условия еще для одного отдельного вида управленческой деятельности – креативно-эвристического менеджмента. Менеджеры, работающие в научных и опытно-конструкторских организациях, руководят исследованиями и разработкой инновационных вопросов, применением в процессе производства научных и технических открытий и изобретений, математическим моделированием, разработкой программ для компьютерной техники и другими видами научной и опытно-конструкторской деятельности.

В области материального производства присущими являются следующие виды управленческой деятельности.

Управление производством – выбор главных параметров работы техники и применение технологий, определение объема выпуска продукции или оказания услуг, распределение людей, организация подачи материалов и комплектующих изделий, инструментов, документации, обслуживание и ремонт техники, контроль качества и т.д.;

Управление финансовой деятельностью — формирование и распределение финансовых ресурсов, компоновка бюджета и финансового плана, создание портфеля инвестиций, оценка текущего и перспективного финансового состояния организации, работа с кредиторами и т.д.;

Управление снабжением и сбытом произведенной продукции – заключение хозяйственных договоров на поставки и сбыт, налаживание хранения, упаковки, сортировки и транспортировки, ведение учета и контроля. Так же необходимо помнить и об управлении маркетингом, занимающимся изучением рынков сбыта и поставок сырья, материалов и энергии, конъюнктура рынка, выработка ценовой политики и организация рекламы.

Управление кадрами – осуществление подбора, распределения и обучения работников, улучшение условий их труда и отдыха, управление социально-психологическими процессами, создание необходимого морально-психологического климата на предприятии, организация работы с профсоюзами в разрешении трудовых споров и конфликтов;

Управление Эккаутингом – подготовка и обработка информации, исследование хозяйственной деятельности отделов и служб, а также всей организации, сравнение действительных и плановых показателей, поиск резервов и ресурсов для повышения эффективности использования потенциала предприятия.

Управление инновациями — организация процесса научных и опытно-конструкторских работ и разработок, использование в производстве новой продукции или услуг, новой организации производства и управления;

В менеджменте так же выражается и несколько функций:

Основной из них является планирование. В ходе планирования менеджер определяет цели и задачи предприятия, необходимые для их решения материальные, финансовые и трудовые ресурсы и запасы, назначает сроки

реализации поставленных целей, отвечающих за их исполнение и самих исполнителей. Планирование дает возможность менеджеру действовать осознанно, руководствуясь как долговременной перспективой, так и вопросами, возникающими в процессе работы.

Второй функцией менеджмента является — организационная. Спланированные действия необходимо олицетворить в реальность, организовать их выполнение. Данная работа связана с созданием самой организации, ее структуры, управления и коммуникаций, а также с обеспечением работы людей всеми необходимыми средствами, документацией и информацией. Это решение широкого круга вопросов производственного процесса, поставок и сбыта и др.

Любая работа, руководителя или исполнителя, нуждается в контроле. Контроль как функция менеджмента позволяет вовремя обнаружить «узкие места», несоответствие норм и нормативов действительности, исправить их или поправить действия работников.

В менеджменте выработаны наиболее общие способы осуществления этих функций. Они названы принципами менеджмента.

Специалисты должны осознавать, что приспособление к требованиям конкретных рынков по уровню качества, технико-экономическим параметрам продукции, цене, срокам поставки должно осуществляться заранее, на стадии разработки новой продукции или модернизации и усовершенствования выпускаемых изделий, до начала производственного цикла или в самом процессе производства, а также на стадии разработки сбытовой политики.

Рыночная экономика предъявляет к квалификации специалистов-руководителей (в особенности тех, кто принимает стратегические решения) высокие требования. Важнейшей функцией высшего руководства предприятий становится разработка и реализация эффективной стратегии, ориентированной на рыночные критерии. Необходима совершенно новая концепция развития организации, жизнеспособная в настоящих хозяйственных условиях. «Постоянное обновление продукции должно стать определяющим фактором деятельности предприятий, стабилизации и дальнейшего процветания российской экономики».

Конечная цель менеджмента состоит в обеспечении прибыльности, или доходности, в деятельности фирмы путем рациональной организации производственного процесса, включая управление производством и развитие технико-технологической базы, а также результативное использование кадрового потенциала при одновременном повышении квалификации каждого работника

Менеджмент призван создавать условия, для успешного функционирования фирмы исходя из того, что прибыль — не причина существования фирмы, а результат ее деятельности, который в конечном итоге определяется рынком.

Библиографический список

1. Егорова Н.И., Кострюкова Л.А. Финансовая политика Российской Федерации [Текст] // Актуальные проблемы образования: позиция молодых / Сборник материалов Всероссийской студенческой научно-практической конференции. 2016. С. 55-57.

2. Управление персоналом, [Электронный ресурс]. URL: http://stud.wiki/economy/2c0b65625b3bc68b4d53a89521316d27_0.html

3. Менеджмент: системные основы. URL: [Электронный ресурс]: <http://euroasia-science.ru/ekonomicheskie-nauki/problemy-razvitiya-malogo-biznesa-v-rossii-i-puti-ix-resheniya/>

4. Управление персоналом организации, [Электронный ресурс]: URL: <http://binkrm.ru/node/3784>

Носова К.

Научный руководитель: к.п.н. доцент Евлова Е.В.

г. Челябинск

ВЛИЯНИЕ ДИЗАЙНА НА ВЫБОР ПОТРЕБИТЕЛЯ

Аннотация. Статья посвящена изучению влияния дизайна упаковки на поведения потребителя. Показано, что айдентика и её составляющие играют на рынке немаловажную роль: именно они могут стать причиной покупки того или иного товара. Предприятия должны с большим вниманием отнестись к концепции вида своих товаров, чтобы спрос на их продукцию не снижался.

Ключевые слова: айдентика, брендинг, экономика, дизайн, маркетинг.

«Экономичная упаковка», «свежесть», «выгодная цена», «Бег ГМО» – вот такими надписями пестрят многие продукты в магазинах сегодня. «Низкая калорийность», «экологически чистый продукт», «без красителей и консервантов». Как сделать выбор между всеми этими продуктами? Найти знакомый логотип? Выбрать по любимой цветовой гамме? Может, спросить совета у своей семьи? Однозначного ответа нет. Но можно сказать одно – влияние дизайна самой продукции может сказаться на выборе покупателя. А самое главное – стать решающим фактором в приобретении.

Актуальность данной темы очень высока – в первую очередь, именно на дизайн реагирует потребитель. Анализ каждой детали, влияющий на наше решение (например, такой, как состав), может отнять действительного много времени. Это нужно будет просмотреть каждый продукт, подсчитать калорийность, если дело касается чьего-то съедобного, посмотреть наличие натуральных и ненатуральных ингредиентов... Именно поэтому покупатель будет ориентироваться на те пункты, до которых ему будет проще добраться. Нейминг продукта, его логотип, шрифты, цветовая гармония. Возможно, фактура и материал упаковки, её тактильность. Весь фирменный стиль компании в целом.

Понимание того, как именно человек делает свой выбор, в конечном счете, контролирует его поведение на рынке. И самым главным инструментом, помимо качества и цены, сможет оказаться упаковка. На данный момент очень много компаний запускают целые стратегии, тратят громадное количество усилий для того, чтобы именно их продукт запомнился глазу покупателя. Чаще всего для таких целей используется маркетинг и рекламные ходы. Но едва ли все способы рекламы будут одинаково действенны. Видеореклама на телевидение и в интернете ориентирована на разные целевые аудитории, при их использовании приходит лишь небольшой процент покупателей. А яркие плакаты на улице будут действенны только рядом с местом расположения предприятия. Эффективное использование коммуникативных свойств упаковки возможно только при правильном понимании механизмов восприятия потребителями всех внешних свойств. И без исследования влияния атрибутов упаковки на процесс приобретения это будет довольно трудно. Именно это будет являться главной причиной решения покупки товара. Одежда и продукты питания являются товаром импульсивного спроса, ведь решение о покупке той или иной марки человек принимает непосредственно около кассы.

И для того, чтобы продаваемые вещи стали популярными, а продажи пошли в гору, нужно с большим усердием и пониманием отнестись к процессу разработки товаров. Но почему? Ответ прост. Мы ведь всегда, первым делом обращаем внимание на внешний вид продукции. Именно этим фактором обусловлен выбор многих из нас. Конечно, есть ещё несколько типов покупателей. Одних привлекает дешевизна, других – качество. И вторым, зачастую, не всегда важно, насколько ярко выглядит продукт. Но первым делом мы цепляемся за вещь глазами, а уже потом только смотрим, сколько в ней содержится жира или белка.

На самом деле, продукция одного производителя практически не отличается от продукции второго или третьего. И именно из-за этого мы выбираем только упаковку. Формообразование, гармоничное сочетание цветов. Материал упаковки и его фактура – вот первое, на что обращает внимание потребитель. Мы выбираем то, что не похоже на других, что выгодно отличается на полках в магазине. Например, непопулярная среди производителей упаковка из гофрокартона достаточно интересна и необычна. Но она малоиспользуемая, поэтому наверняка бы привлекла внимание производителя. Так же, плюс этого материала в том, что он экологичен, ведь создается из перерабатываемых материалов. Это должно снизить расходы и добавить привлекательности в репутацию. Одно есть ещё один момент – упаковка должна соответствовать рекламной стратегии компании и должна соответствовать продаваемой продукции. Гофрокартон подошел бы экологически чистым товарам из категории бытовой химии – мылу, зубной пасте, жидкости для мытья посуды. Или одежде, созданной только из натуральных материалов. Если упаковка не будет соответствовать товару (например, электронике или смартфо-

нам), то и потребитель, находясь в недоумении, предпочтет переплатить, но взять что-то более адекватное.

Следуя статистике маркетологов, именно оригинальность дизайнерской упаковки оказывает прямое влияние на узнаваемость бренда, ровно, как и хорошо продуманный нейминг. Именно в такой момент в свои права вступает айдентика – фирменный стиль компании. Все крупные бизнес-центры или предприятия имеют так называемые “брендбуки” – книги с иллюстрациями, в которых изображено все, что связано с дизайном их компании. Обязательно наличие страницы с логотипом, фирменными цветами, шрифтом, используемым в логотипе и тексте на рекламных макетах. Сувенирная продукция и многое, много другое.

С самых давних времен функция упаковки была в хранении продуктов и защите их от повреждений. Но в современном мире, каждый продукт можно упаковать по-разному. И от этого будет зависеть не только его окончательная цена, но и положение в среде спроса и предложения. Например, упаковка из стекла является “элитной”, а упаковка в стиле in mold будет находиться в рядах с бюджетными продуктами.

Если сменить вид упаковки, то это повлияет не только на продажи, но и на срок хранения продукции. Поэтому, самая главная задача любого дизайнера будет являться учетом всех факторов. Нужно не просто удовлетворить ожидания покупателя, нужно уложиться в оговоренный бюджет. А самое главное – создать то, что будет понятно даже неподготовленному потребителю.

Любая упаковка должна сообщать покупателю необходимую о продукте информацию – согласно требованиям и стандартам качества. Но иногда дизайнеры добавляют туда необязательное, но интересное решение. В детских товарах это часто мини-игры или раскраски, если упаковка была выполнена из бумаги или картона. Но это не должно мешать восприятию того самого основного минимума [3].

Дизайн упаковки эффективен, если отражает образ продукта с точки зрения потребителя; когда он своими средствами выражает суть и предназначение продукта. Образы, цвета, линии и картинки дадут не меньше информации, чем текст. Эстетичность упаковки определяется формой, гармоничностью, качеством графики и композицией. Эстетическая ценность упаковки может быть настолько значимой, что она не просто является определяющим мотивом для покупки. Иногда покупатели оставляют упаковку как элемент декора или бытовой контейнер, например, банки из-под печенья или стеклянную бутылку необычной формы [4; 5].

Фактически, прилавок становится рекламной плоскостью, ведь именно упаковка рекламирует лучше, чем какие-либо рекламные ролики или яркие агитационные плакаты. Небольшое количество функций упаковки покупатель оценивает мгновенно, некоторые – только через промежуток времени, но все они оказывают влияние на выбор, что в конечном итоге отражается на

продажах. Каждый из этих факторов важен, но большее воздействие оказывает именно дизайн в целом – благодаря синергетическому эффекту.

Библиографический список

1. Учебные материалы онлайн [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — Режим доступа: https://studwood.ru/2138822/tovarovedenie/rol_dizayna_upakovki, свободный. — Загл. с экрана. — Яз. рус.
2. EstateLine: База контактов отделов закупок и снабжения строительных фирм [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — Режим доступа: <http://www.estateline.ru/articles/2157/>, свободный. — Загл. с экрана. — Яз. рус., англ
3. Гнатышина Е.А. Моделирование подготовки педагогов профессионального обучения / Е.А. Гнатышина // Сибирский педагогический журнал. – 2008. – № 4. – С. 21-30.
4. Пахтусова, Н.А. Профессиональное самоопределение и трудоустройство выпускников педагогических специальностей вузов / Герцог Г.А., Гнатышина Е.А., Пахтусова Н.А. // в сборнике: Проблемы подготовки бакалавров профессионального обучения Сборник научных трудов. под редакцией Е.А. Гнатышиной, Н.В. Увариной, В.А. Белевитина. – Челябинск, 2014. – С. 5-33.
5. Уварина, Н.В. Эмоциональная поддержка в структуре первой помощи детям в экстремальной ситуации / Н.В. Уварина // Вестник Совета молодых учёных и специалистов Челябинской области. – 2014. – № 3. – С. 48-51.

Овчинникова О.А.

Научный руководитель: к.э.н., доцент А.В. Федосеев

г. Челябинск

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ПРОЦЕССА ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Стремительные изменения в технологическом, экономическом, политическом и социальном развитии мировой цивилизации превратили в стратегический фактор прогресса общества его научно-технический, духовный и социокультурный потенциал, наращивание которого напрямую связано с уровнем развития социально-культурной сферы и прежде всего с состоянием российской системы образования, с повышением образовательного и профессионального уровня всего населения, подготовкой специалистов, способных работать на решение долговременных задач, стоящих перед обществом.

Для общества это означает достижение следующих целей, таких как подготовка высококвалифицированных специалистов для предприятий, фирм, компаний, обладающих глубокими знаниями и практическими навыками, реально полезными для деятельности этих организаций; обеспечение

долговременного благополучия выпускников вузов за счет полученной, специальности и формирование у выпускников жизненных ценностей и позиций, имеющих позитивное национальное значение.

Для современного производства характерно повышение требований к уровню образования и профессиональной подготовки работников. Несмотря на то, что профессиональное обучение (начальное, среднее и высшее) организуется главным образом в соответствующих учебных заведениях, работодателю также дано право осуществлять профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации своих работников.

Организация профессиональной подготовки и повышения квалификации работников самим работодателем важна для каждой из сторон: работодатель получает рабочую силу, которая подготовлена с учетом организации труда и производства в конкретной организации (сфере производства), а работник приобретает необходимые профессиональные навыки (совершенствует их) и повышает тем самым конкурентоспособность на рынке труда, расширяет возможности самореализации [26, с.5].

Можно выделить следующие основные правовые документы, регулирующие систему обучения персонала на предприятии:

1. Конституция Российской Федерации, 1993 г.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации, № 197-ФЗ от 30.12.2001 г. (в редакции Федерального Закона от 30.06.2006 г. № 90-ФЗ)
3. Федеральный закон «О высшем и послевузовском профессиональном образовании», № 125-ФЗ от 22.08.1996 г. (в редакции Федерального Закона от 25.06.2002 г. № 71-ФЗ)
4. Закон РФ «Об образовании», № 3266-1 от 10.07.1992 г. (в редакции Закона РФ от 13.01.1996 г.)
5. Постановление Правительства РФ «Об утверждении Правил оказания платных образовательных услуг», №505 от 05.07. 2001 г.
6. Постановление Правительства РФ «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов», №610 от 26.06.1995 г. (в редакции Постановления Правительства Российской Федерации № 213 от 10.03.2000 г.).
7. Постановление Правительства РФ «Об утверждении положения о лицензировании образовательной деятельности», № 796 от 18.10.2000 г.
8. Приказ Минобразования России «Об утверждении примерной формы договора на оказание платных образовательных услуг в сфере профессионального образования», № 3177 от 28.07.2003 г.

Понятие квалификации работника появилось в Трудовом кодексе совсем недавно. В него Федеральным законом от 03.12.2012 № 236-ФЗ была введена новая ст. 195.1, в которой законодатель определил, что квалификация работника это — уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника. Документ о квалификации подтверждает:

– повышение или присвоение квалификации по результатам дополнительного профессионального образования (подтверждается удостоверением о повышении квалификации или дипломом о профессиональной переподготовке);

– присвоение разряда, класса, категории по результатам профессионального обучения (подтверждается свидетельством о профессии рабочего, должности служащего).

Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором [4].

На основании п. 28 Типового положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов образовательные учреждения повышения квалификации выдают слушателям, успешно завершившим курс обучения, следующие документы государственного образца:

– удостоверение о повышении квалификации — для лиц, прошедших краткосрочное обучение или участвовавших в работе тематических и проблемных семинаров;

– свидетельство о повышении квалификации — для лиц, прошедших обучение по программе в объеме свыше 100 часов;

– диплом о присвоении квалификации — для лиц, прошедших обучение по программе в объеме свыше 1 000 часов.

В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работником определенных видов деятельности [5].

Условия и порядок, в соответствии с которыми проводится профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников, устанавливаются в коллективном договоре, соглашениях или в трудовом договоре конкретным работником.

Таким образом, работника нельзя обязать посещать занятия во время отдыха, а учебный процесс работодатель должен организовать в рабочее время. Во время профессионального обучения работник полностью или частично освобождается от работы.

Повышение квалификации рабочих представляет собой систематически проводимую работу по развитию профессионального мастерства по имеющейся профессии путем освоения необходимых теоретических знаний, практических умений и навыков, которые позволяют выполнять более сложные работы.

Библиографический список:

1. Бондарь Н.П. Эффективное управление фирмой: Современная теория и практика. СПб.: Бизнес-пресса, 2016. 231 с.
2. Вершигора Е.Е. Менеджмент: Учеб-е пособие. ИНФРА-М, 2015. 315с.
3. Магура М.И. Организация обучения персонала компании: учебное пособие М.: ЗАО «Бизнес-школа»» 2015. 304 с.
4. Баев И.А., Федосеев А.В. Факторы формирования системного эффекта при интеграции предприятий промышленности // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Экономика и менеджмент. 2007. № 17 (89). С. 9-13.
5. Федосеев А.В. Исследование и оценка эффективности интеграции промышленных предприятий: диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук / Южно-Уральский государственный университет. Челябинск, 2009.

Осипчук А.И.
Научный руководитель: к.э.н., доцент Борисенко Я.М.
г. Челябинск

АНАЛИЗ И ОЦЕНКА ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ

Анализ и оценка экономического потенциала любого региона, связанного с экономическим развитием или ресурсной характеристикой являются одними из важнейших показателей, на основании которых строятся прогнозы, принимаются стратегические решения по повышению качества исследуемого объекта.

Экономика Челябинской области относительно стабильна, но существуют определенные проблемы, такие как: низкий уровень доходов населения, рост цен на товары и услуги ЖКХ и экологическая обстановка в целом.

Среди приоритетных направлений политики в направлении развития экономики области можно выделить: диверсификация экономики; поддержка предприятий малого и среднего бизнеса и инновационных секторов и развитие аграрно-промышленного комплекса. [1]

Челябинская область является одним из наиболее крупных в экономическом отношении субъектов РФ. Среди регионов России Челябинская область занимает 4 место по объему отгруженной продукции в обрабатывающих производствах, 11 место по объему валового регионального продукта, 13 место по инвестициям в основной капитал, 9 место по строительству жилья. Предприятия черной металлургии производят 30,8% всероссийского выпуска стали, 27% проката, 15,4 % стальных труб. [2]

Челябинская область обладает значительным производственным, трудовым и научным потенциалом, разнообразной ресурсной базой, развитой инфраструктурой и выгодным транспортно-географическим положением.

Среднегодовая численность населения области 3523,5 тыс. человек или 2,5% от общероссийской. Область высоко урбанизирована – 81,4% населения проживает в городах. Преимуществом области является наличие квалифицированных трудовых ресурсов. В различных отраслях экономики заняты 1674 тыс. человек или 47,3% от населения области. [2]

Челябинская область располагает богатыми и разнообразными природными ресурсами. В области разведано около трехсот месторождений минерального сырья, область является монополистом в России по добыче и переработке графита (95%), магнезита (95%), металлургического доломита (71%), талька (70%). [2]

Добычей и переработкой минерального сырья с получением продукции различной степени передела занимается свыше 150 предприятий.

Для Челябинской области особую роль играет функционирование металлургической отрасли в вопросах формирования экономической и финансовой стабильности. В целом можно отметить, что в 2018 г. рост ВРП Челябинской области составил 5,8%, промышленного производства – 6,3% в сравнении с уровнем 2017 г. [2]

Недра Челябинской области содержат значительные запасы золота, которые сосредоточены в 6 рудных и 42 россыпных месторождениях. Перспективы открытия новых месторождений весьма благоприятны.

Челябинская область полностью обеспечена земельными, водными и лесными ресурсами, богата полезными ископаемыми: известняками, мергелями, огнеупорными и тугоплавкими глинами, песками. Важнейшим природным богатством является залегающий мощным пластом высококачественный торф.

Челябинская область представляет собой регион с развитым сельским хозяйством. В АПК занято около 90 тыс. человек (на 2017 г.). Основные отрасли сельского хозяйства Челябинской области: молочное скотоводство, свиноводство, птицеводство, производство зерна и кормопроизводство. Объем производства молока, яиц, зерновых культур для продовольственных целей, картофеля, овощей удовлетворяет потребности области в этой продукции, часть которой поставляется в соседние регионы России.

В 2018 году в структуре сельского хозяйства Челябинской области преобладала отрасль растениеводства, доля продукции которой составила 59,4%, доля продукции животноводства - 40,6%. [4]

В сельском хозяйстве Челябинской области в основном выращиваются следующие зерновые культуры: озимый и яровой ячмень (13-е место в рейтинге российских регионов), кукуруза на зерно (19-е место), озимая и яровая пшеница и рожь (23-е место), гречиха (29-е место), овес (30-е место), просо (36-е место), озимая и яровая тритикале (42-е место). [5]

В сельском хозяйстве Челябинской области значимая роль отводится молочно-мясному животноводству. В 2018 году область заняла 32-е место по объему производства молока и 43-е место по производству говядины. По производству свинины регион занимает 36-е место, по производству мяса

птицы - находится на 60-м месте, по производству яиц - на 24-м месте среди регионов РФ. [4]

Энергетический потенциал Челябинской области составляют объекты генерации электрической энергии, сетевые компании по ее распределению и сбытовые компании по ее реализации. Генерирующие мощности включают в себя четыре станции общей установленной мощностью 3485 МВт. Электро-сетевое хозяйство включает в себя более 40 тыс. км линий электропередачи, в т.ч. свыше 2800 км сетей высокого напряжения 100-220 кВ, и транзитные линии 500 кВ. [2]

Промышленный комплекс Челябинской области - одна из основных составляющих экономического потенциала региона, на долю которой приходится около трети валового регионального продукта (31,3 %). Специализация промышленности области в сфере наукоемких производств, создающих высокую добавленную стоимость, что свидетельствует о ее высоком научно-техническом и технологическом потенциале на основе предприятий оборонно-промышленного комплекса. Численность занятых в промышленном производстве – около 805 тыс. человек на 2018 г (свыше 23% от общей численности, занятых в экономике региона).

Предприятия региона располагают современным технологическим потенциалом по производству основных для области видов промышленных товаров: электроэнергии, нефтепродуктов; цемента, мягких кровельных и изоляционных материалов; нефтепромыслового, бурового, геологоразведочного, кузнечнопрессового и электросварочного оборудования; металлорежущих станков, электровакуумных приборов, промышленных светильников и др.

Средняя обеспеченность жилой площадью населения составляет 25,6 кв. м. на человека, что на 14,3% превышает среднероссийский показатель. Под комплексную жилую застройку сформировано 92 земельных участка площадью 3,3 тыс. га с проектной площадью жилья – 3,5 млн. кв. м., в том числе 3 тыс. га под малоэтажную застройку общей площадью жилья 2,1 млн. кв. м. [2]

Основными направлениями развития экономики Челябинской области являются:

1. В ОЭЗ промышленно-производственного типа, создаваемой на территории города Челябинск, в качестве ключевых направлений определены: химическое производство, машиностроение, производство санитарно-технической продукции.

2. В организуемом на территории города Челябинска промышленном парке планируется размещение наукоемких производств по следующим направлениям: приборо- и машиностроение, разработка программного обеспечения, развитие информационных и коммуникационных технологий, нанотехнологий и др.

3. Намечено достичь увеличения объемов производства продукции растениеводства благодаря внедрению новых технологий: возделывание картофеля по голландской технологии; возделывание сахарной свеклы без затрат

ручного труда; возделывание кукурузы по интенсивной технологии с применением раннеспелых гибридов и др. Значительная роль будет отводиться диверсификации производства.

4. Планируются проекты по организации инновационных производств: по глубокой переработке зерна; мельничное производство; переработка масличных культур и др.

5. Развитие животноводства предусматривает: строительство, реконструкцию и модернизацию животноводческих комплексов (ферм); закупку высокопродуктивного скота и птицы для наполнения животноводческих комплексов (ферм) и др.

Таким образом, проведенная оценка экономического потенциала Челябинской области позволяет сделать вывод, что данный регион является индустриально развитым, а также это один из главных промышленных центров России, экономически привлекателен и обладает не только чрезвычайно выгодным экономико-географическим положением, но является еще и уникальным.

Библиографический список

1. Борисенко Я.М. Роль аутсорсинга управления знаниями в глобальной экономике [Текст] / Я.М. Борисенко // Креативная экономика. – 2018. – Т. 12. – № 7. – 877-866.
2. Экономическое развитие Челябинской области [Электронный ресурс]. – URL: <http://pravmin74.ru> (Дата обращения: 12.03.2019)
3. Основные показатели сельского хозяйства России [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.gks.ru> (Дата обращения: 10.04.2019)
4. Перечень сельскохозяйственных муниципальных районов Челябинской области [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.chelagro.ru> (Дата обращения: 12.04.2019)
5. Всероссийская сельскохозяйственная перепись [Электронный ресурс]. – URL: cheladmin.ru (Дата обращения: 23.03.2019)

Павлова А.О.

Научный руководитель: к.э.н., доцент Кострюкова Л.А.

г. Челябинск

КОНЦЕПЦИИ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

Аннотация. В статье рассмотрены концепции занятости населения меры государственной политики, направленные на повышение занятости населения в условиях экономического кризиса.

Ключевые слова: экономика; занятость; государство; общество; проблема; кризис.

Проблема занятости населения является одной из главных проблем государственного регулирования на рынке труда. Деятельность государства выражается в антиинфляционной политике, в устранении нерационального распределения трудовых ресурсов, создание таких условий, при которых будет их равномерное воспроизводство. Основной целью государственной политики занятости является формирование благоприятных условий для занятости населения и обеспечения предприятий работниками через стабильность экономики, повышение качества рабочей силы, еще большее развитие обучение кадров, повышение квалификации работников и, самое главное, не игнорирование, а активные действия по вопросам занятости населения государственных органов. Состояние рынка труда главным образом зависит от экономических и социальных факторов.

В спорах ученых-экономистов о способах и масштабах вмешательства государства в экономику можно выделить несколько концепций, отражающие различные направления в экономической теории: монетаристская школа, кейнсианское направление, институционально-социологическая школа, контрактная теория занятости, концепция гибкого рынка.

Позиция *монетаристов* (представители М. Фридмен и другие): нужно как можно больше освободить экономику от вмешательства государства, сократить налогообложение и различные государственные расходы, давая возможность рынку самому создать устойчивую экономическую систему.

Представители *кейнсианского* направления (представители Дж. Кейнс и другие), считают, что один только рынок не может решать такое множество проблем в экономике. Нужна мощная финансовая политика со стороны государственного аппарата, которая будет в состоянии справиться с массовой безработицей.

Институционально-социологическая школа (представители Т. Веблен и другие) основывается на представлениях о том, что проблема занятости может быть решена только с введением институциональных реформ.

Контрактная теория занятости (Д. Гордон и другие) представляет собой концепцию о том, что между юридическими и физическими лицами возникают договорные отношения, они заключают договор не потому, что этого требует закон, а потому, что это экономически выгодно, как работнику, так и работодателю.

Концепция гибкого рынка (Г. Стэндинг и другие) отражает положение о необходимости перехода к более гибким и нестандартным формам занятости, например, неполный рабочий день.

Итак, были проанализированы все концепции занятости населения, главенствующими из пяти являются *монетаризм* и *кейнсианство*, до 70х годов 20 века преобладало кейнсианство, а сейчас монетаризм.

Авторы некоторых концепций утверждают, что крупные технические новшества, такие как железные дороги, автомобили и другое, оказывают значительное влияние на инвестиции и потребительские расходы, а следова-

тельно на производство, занятость и уровень цен. Но такие крупные нововведения нерегулярны и этим объясняется нестабильность экономики.

Другие ученые видят причины экономических кризисов в политических или случайных событиях. Войны, например, для экономики весьма разрушительное явление. Повышение спроса на военную продукцию во время войны может привести к сверхзанятости, затем, после наступления мира, сокращаются военные расходы, следовательно, происходит экономический спад.

Некоторые ученые считают кризис чисто монетарным явлением. Когда правительство выпускает много денег, возникает инфляция, недостаточное количество денег приводит к снижению производства и росту безработицы.

Но определяющим фактором большинство экономистов считают совокупный спрос. В рыночной экономике предприниматели будут производить только в том случае, если их товары и услуги можно продать с прибылью. При низком уровне доходов населения фирмам будет не выгодно производить товары и услуги в больших количествах. Это значит низкий уровень производства, неполная занятость, снижение общего уровня доходов. Более высокий уровень общих расходов означает, что производство приносит прибыль, поэтому занятость, производство и доходы тоже будут возрастать. Когда экономика достигнет полной занятости ресурсов, что затрудняет дальнейший рост реального производства и дополнительные расходы просто повышают уровень цен.

Существуют сезонные колебания деловой активности. Например, повышение покупательного спроса перед Рождеством или Пасхой. Сельское хозяйство, строительство, автомобильная промышленность тоже подвержены сезонным колебаниям.

Какие фирмы страдают больше всего от спада в экономике? Это те фирмы и отрасли, которые производят инвестиционные товары и потребительские товары длительного пользования. Экономический спад практически не затрагивает сферу услуг и те отрасли промышленности, которые производят товары кратковременного пользования.

Государственная политика принимает множество мер, направленных на повышение занятости населения в условиях экономического кризиса, например:

1. Снижение налогообложения фирм.
2. Реализация программ поддержки малого бизнеса (упростить процедуру регистрации предприятий и на год освободить их от уплаты налогов)
3. Создание или расширение системы общественных работ (реконструкция дорог, уборка улиц и так далее).

Так же основными положениями осуществления политики занятости являются активные и пассивные методы в области экономики.

Активная политика занятости – меры, которые способствуют снижению безработица до минимального ее уровня. Инструментами такой полити-

ки являются подготовка и переподготовка кадров (повышение уровня квалификации).

Пассивная политика занятости – меры, которые направлены на сглаживание негативных последствий безработицы, материальную поддержку безработных со стороны государства и предоставление простых услуг на подбор рабочего места через государственные органы по вопросам занятости.

Чтобы хоть как-то помочь населению, государством создаются: биржи труда, психологические центры, профориентационные поддержки населения.

Формирование политики занятости должны быть направлено на систему мер по предотвращению вынужденной, превышающий естественный уровень безработицы и способствовать скорейшему возвращению граждан, которые потеряли работу, в сферу занятости.

Библиографический список

1. Иващенко Н.К., Кострюкова Л.А. К вопросу о банкротстве физических лиц [Текст] // Актуальные проблемы образования: позиция молодых / Сборник материалов Всероссийской студенческой научно-практической конференции. Челябинск .2016. С. 66-68.

2. Егорова Н.И., Кострюкова Л.А. Финансовая политика Российской Федерации [Текст] // Актуальные проблемы образования: позиция молодых / Сборник материалов Всероссийской студенческой научно-практической конференции. 2016. С. 55-57.

3. Умутбаева Ю.С., Кострюкова Л.А. Рынок труда и его особенности в Российской Федерации [Текст] // Профессиональное образование: методология, технологии, практика / Сборник научных статей. Редактор: Садырин В.В.. Челябинск, 2017. С. 154-159.

4. Баранова А.Я., Кострюкова Л.А. Безработица в России и ее динамика [Текст] // Профессиональное образование: методология, технологии, практика / Сборник научных статей. Редактор: Садырин В.В.. Челябинск, 2017. С. 118-122.

Павлова В.Е.

*Научный руководитель: к.э.н., доцент Кострюкова Л.А.
г. Челябинск*

РИСКОВОЕ («ВЕНЧУРНОЕ») ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО

Аннотация. Статья посвящена теме рискованного предпринимательства. Рассматривается история становления венчурного предпринимательства. Особое внимание уделяется проблеме развития рискованного предпринимательства в России.

Ключевые слова: венчурное предпринимательство; риск; Кремниевая долина; инновации; венчурное финансирование; венчурные фонды.

В соответствии с определениями словарей, под венчурным предпринимательством понимают предпринимательство, которое направлено на использование различных технических и технологических инноваций, а также результатов научных достижений, никем не опробованных на практике ранее [1].

Зародилось венчурное финансирование в Соединенных Штатах Америки в середине двадцатого века. И от других схем оно отличается более высокой степенью риска [1]. Так как инвестирование осуществляется в малые и средние предприятия, которые не предоставляют какой-либо залог или залог. Несмотря на это, инвестор все же получает либо долю в основном капитале, либо пакет акций. Рисковое предпринимательство подразумевает преимущественное инвестирование инновационных разработок, потому что наибольший риск предусматривает финансирование новейших научных разработок.

Венчурным компаниям предпочтительнее вкладывать капитал в те фирмы, акции которых только распределены между акционерами, а не обращаются на фондовом рынке в свободной продаже.

Чаще всего венчурные инвестиции направлены в капитал акционерных и иных хозяйственных обществ в обмен на долю или же на пакет акций. Реже они предоставляются как инвестиционный кредит, как правило, среднесрочного (на срок от 3 до 7 лет) [4]. Другим важным моментом является то, что инвестор в большинстве случаев не стремится к приобретению контрольного пакета акций компании, по крайней мере, при первичном инвестировании. Соответственно, именно в этом заключается важное отличие венчурного инвестора от партнера или стратегического инвестора. Чаще всего партнер пытается установить полный контроль над той компанией, которая интересует его по каким-либо соображениям.

В других странах венчурное предпринимательство существует несколько дольше, чем в России, более 60 лет. Судя по международному опыту, можно сказать, что венчурные предприятия развиваются наиболее динамично из всех предприятий малого и среднего бизнеса. Их функционирование способствует способности государства решать многие экономические и социальные задачи. К примеру, венчурная фирма создаст новые рабочие места для высококвалифицированных специалистов, а последние получают возможность для реализации своих творческих способностей.

Венчурное предпринимательство оказывает влияние и на сферу экономики: увеличивается производство наукоемкой продукции, повышается ее экспорт, и благодаря этому улучшается платежный баланс государства. Также понижается давление денег на валютный и товарный рынки, так как происходит привлечение денежных средств физических и юридических лиц в венчурные компании. Важно отметить, что субъекты такого предпринимательства участвуют и в образовании доходной базы бюджета и, соответственно, содействуют уменьшению дефицита бюджета.

Существуют условия, которые являются необходимыми для успешного функционирования венчурного предпринимательства. Одним из обязатель-

ных условий считается дополнительное финансирование венчурного предпринимательства со стороны государства и проведение им конкретной инновационной политики, которая обеспечит внедрение в бизнес новейших технологий. Другим важным условием являются довольно значительные инвестиции в развитие человеческого капитала, который является основой образования и эффективности рискованного предпринимательства. Также нужны венчурные менеджеры, которые в последствие становятся венчурными предпринимателями, называемыми бизнес-ангелами. Этот термин был введен профессором Уильямом Ветцелем. Развитие венчурного предпринимательства невозможно без развития фундаментальной и прикладной науки, так как они способны к изобретению новшеств по отношению к рискованному предпринимательству. Необходимы также развитая система образования и возможность существования конкуренции в венчурном предпринимательстве [3].

Лидирующим государством в организации рискованного предпринимательства являются Соединенные Штаты Америки. Из этого следуют также их первые позиции в развитии новых технологий. Именно США дали миру лучших венчурных предпринимателей. А инвестиционная и предпринимательская среда в этом государстве создала множество возможностей для самореализации талантливых людей. Из наиболее талантливых людей можно выделить таких, как Билл Гейтс, Стив Джобс, Марк Цукерберг, которые оказали огромное влияние на развитие новых технологий не только в своем государстве, но и во всем мире.

В наше время еще рано рассуждать о наличии национального сектора российского венчурного бизнеса, основу которого мог бы составить отечественный капитал. И даже несмотря на то, что интерес к венчурному финансированию малого и среднего бизнеса существенно вырос, весомого изменения ситуации в лучшую сторону не произошло.

К несчастью, за прошедшее десятилетие произошло существенное снижение российского научно-технического потенциала. В настоящее время состояние научной сферы близко к критическому рубежу, перейдя который, Россия может потерять статус промышленно развитого государства. А это в свою очередь приведет к тому, что произойдет сокращение путей развития конкурентоспособного на международной арене российского бизнеса [5].

На сегодняшний день в России есть команды высококвалифицированных менеджеров, которые оказывают значительное влияние на развитие и поддержку бизнеса. Они владеют не только современными технологиями менеджмента, но и незаменимым российским опытом, знанием законодательства и традициями в ведении бизнеса.

В России существуют все необходимые предпосылки для того, чтобы начать реализовывать современные технологии рискованного финансирования. Разумеется, сегодня невозможно рассуждать о том, что российское венчурное предпринимательство является целостной системой. Но все же, ситуация в

целом требует реализации пилотных проектов для создания рискованных фондов с участием российского капитала, которые будут эффективны для инвесторов и спасительны для развития российских технологий.

При рассмотрении венчурного предпринимательства в России следует выделить и основные проблемы, с которыми оно может столкнуться. Одной из самых серьезных проблем в развитии российского венчурного бизнеса является полное отсутствие нормативно-правовой основы, которая должна регламентировать особую деятельность рискованного капитала. Иными словами, в России нет никаких мер государственной поддержки венчурного предпринимательства. Такие меры существуют в подавляющем большинстве государств не только с развитым, но и с только зарождающимся венчурным предпринимательством. Очередным препятствием на пути развития рискованного предпринимательства становится малая, практически отсутствующая, развитость российского рынка ценных бумаг. А также такие факторы, как неэффективная экономика и управление страной; низкий уровень человеческого капитала и его качество; криминализация экономики и жизни страны в целом [2].

Естественно, все эти проблемы взаимосвязаны и одна непрерывно подпитывает другую. Именно из-за них международный инвестиционный рейтинг страны остается на низком уровне, так же, как и приток иностранных инвестиций. А отток остается на сравнительно высоком уровне. Все вышеперечисленные проблемы не позволяют разнообразить экономику государства, сделать ее более инновационной, препятствуют ее технологическому обновлению и созданию крупных конкурентных рынков.

Бесспорно, на сегодняшний день ситуацию в России можно назвать тяжелой, так как отсутствуют специальные процедуры венчурных стратегий. Поэтому важно, чтобы государство и предприниматели поддерживали активизацию фондового рынка, так как они обеспечивают создание и совершенствование технологий для использования капитала. Именно они способны снизить уровень финансовых рисков и сделать венчурное предпринимательство в России гораздо более привлекательным для инвесторов.

Библиографический список

1. Кондратьева Т.И. Финансы венчурной деятельности / Т.Н. Кондратьева. – Минск: ООО «Минсанта», 2008. – 104 с.
2. Корчагин Ю.А. Проблемы развития экономики России и регионов. Инвестиции. Инновации / Ю.А. Корчагин, В.Н. Логунов. – Воронеж: ЦИРЭ, 2008. – 230 с.
3. URL: <http://ru.wikipedia.org/wiki>
4. Медынский В.Г. Инновационное предпринимательство: Учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 2007. 218 с.
5. MoneyTree. Навигатор венчурного рынка. Обзор венчурной индустрии России за 2017 год и первое полугодие 2018 года / РwС, РВК, 2018.

*Панчева Э.М.
Научный руководитель: к.э.н., доцент Федосеев А.В.
г. Челябинск*

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ТЕХНОЛОГИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

В традиционной системе управления персоналом обучение работников (речь идет о систематическом повышении квалификации) является одним из ее важнейших элементов. Современные условия рыночных отношений требуют от руководителей предприятий совершенствовать технологии дополнительного обучения персонала, используя современный опыт и инновационные методы обучения.

На следующем рисунке представлены современные технологии дополнительного обучения персонала.



Рисунок 1 - Современные методы дополнительного обучения персонала

В условиях дефицита финансовых ресурсов многие предприятия переходят с традиционных форм обучения (очных форм) к дистанционному обучению, прежде всего в целях экономии средств.

Очень часто такого рода форматы занятий проходят в так называемых корпоративных университетах. Корпоративным университетом выполняются достаточно сложные, системного характера задачи, такого рода, как: управление знаниями (сюда включают систематизацию и распространение накопленного опыта, взаимного характера обмен информационными сведениями между службами, подразделениями и отдельно взятыми сотрудниками предприятия) и инновациями [3].

Применение в обучении персонала метода кейсов предполагает рефлексивного и продуктивного характера обработку имеющегося опыта в сфере деятельности предприятия, его взаимного характера критическую оценку в малой группе, а также конструирование нового передового опыта [1].

Анализ случаев представляет собой активный метод обучения персонала, при котором обучающиеся проводят обсуждение, оценку и решение про-

блем, которые базируются на ситуациях, которые были в реале либо являются гипотетическими, при всем этом в качестве основной задачи выступает развитие навыков анализа особенностей деятельности, коммуникации и решения проблем в своей сфере.

Реализация метода предполагает такого рода шаги:

- 1) выбор и представление проблемной ситуации в сфере деятельности;
- 2) уточняющего характера вопросы на понимание ситуации и контекста, где происходило ее развитие (схожие ситуации, участники ситуации, институционального характера факторы, реакция иных лиц);
- 3) выражение чувств, оценочного характера суждений, комментариев участников обучаемой группы, сопоставление ситуации с их собственным опытом в сфере деятельности, систематизация высказываний модератором);
- 4) смена роли (участники входят в конфликт);
- 5) модератором описываются собственные впечатления, оценивается группа;
- 6) выработка стратегий разрешения проблемы на базе разного рода теорий;
- 7) организация ролевых игр с целью осуществления проверки правильности принятых решений [3].

Применение в качестве метода обучения инновационного характера так называемой когнитивной географической карты может быть в начале и в завершении курсов подготовки или переподготовки персонала организации. Когнитивная географическая карта отражает предварительные знания, опыт, понятия, симпатии и антипатии слушателей. Обычно в середину листа записывают тему. Важнейшее понятие конкретизируется в тех понятиях, детализация которых происходит в так называемых ключевых словах, которые отражают причинно-следственного характера связи, преимущества и недостатки, а также общие и отличительные черты. Отражение эмоциональных оценок происходит в некоторых символах, к примеру, как восклицательный знак, молния. Данный метод зачастую заменяет протоколы занятий.

Использование метода открытого пространства производится при больших группах слушателей. В нем взаимодействуют доклады и групповая работа. Участниками самостоятельным образом устанавливают темы проводимых дискуссий в малых группах. Далее слушателями собираются темы и проблемы, которые вызвали интерес, и заполняют так называемую пространственно-временную матрицу. Слушатели внимательно следят за действиями опытного мастера, подражают всем его действиям. Далее уровень сложности заданий постепенно возрастает. В качестве особенности указанного метода выступает способность понять мастером определенные трудности слушателей.

Метод-открытие вместе с обучением программированным предполагает решение стажерами тех задач, которые помогут расширить возможности в отработке новых навыков в сфере деятельности организации. К примеру, сотрудникам можно предоставить доступ к новой компьютерной программе,

преподаватель может продемонстрировать, каким образом исполнять собственные рабочие задания при помощи данной новой технологии. По своей сути, открытие является экспериментированием в контролируемой среде обучения, но при этом без инструкций и опытного преподавателя в сфере деятельности организации указанный метод обучения будет бесполезным.

Применение в современных условиях того или иного рода методов и программ подготовки сотрудников организации находится в зависимости от ее особенностей, а вместе с тем и от закрепленных в нормативной документации положениях [2, с.39].

В качестве одной из значимых проблем при подготовке сотрудников организации выступает развитие так называемой их коммуникативной компетентности. Потому практически все представленные выше в качестве инновационных методы такой подготовки называют интерактивными. Это означает такой метод обучения, который основан на взаимодействии обучающего и обучающегося, либо одного обучаемого с другим.

При применении интерактивного обучения организация процесса подготовки происходит так, чтобы слушатели были вовлечена в совместного характера деятельность, и каждым бы был внесен собственный индивидуально-го характера вклад в достижение общей цели обучения. В процессе такого рода деятельности производят обмен знаниями, идеями, способами действия, эмоциями, импульсами волевого характера. Тем самым происходит достижение нужного уровня доверия, психологического и духовного единения всех участников процесса подготовки сотрудников организации. При использовании таких форм обучения может быть повышен уровень мотивации сотрудников организации к получению новых знаний, найти их творческое начало, развить нужный уровень коммуникабельности и командного духа, активизировать их социально-коммуникативный опыт преодоления ситуаций, которые являются конфликтными [4, с.119].

Таким образом, совершенствование технологий дополнительного обучения персонала в современных условиях способствуют улучшению деятельности организации, повышению ее устойчивости в сложных условиях современной экономики.

Библиографический список

1. Мурыгина, Л.С., Практикум по экономической теории / Л.С. Мурыгина, А.В. Федосеев / Учебное пособие для студентов. – Челябинск, 2018.

2. Равочкин, Н.Н. Учитывают ли российские организации системы дополнительного профессионального образования реалии компетентностного подхода при обучении персонала предприятий? / Н.Н. Равочкин // Санкт-Петербургский образовательный вестник. 2017. № 3 (7). С. 39-43.

3. Синякова, М.Г. Корпоративное обучение персонала как современное направление дополнительного образования взрослых / М.Г. Синякова // Сборник трудов по проблемам дополнительного профессионального образования. 2017. № 33. С. 32-44.

4. Султанбекова, О.Е. Внутрифирменное обучение персонала как составная часть системы дополнительного профессионального образования / О.Е. Султанбекова // European Social Science Journal. 2014. № 3-1 (42). С. 119-123.

*Пахтусов В.А.
г. Челябинск*

СУЩНОСТЬ И ВИДЫ ФИНАНСОВОГО ОЗДОРОВЛЕНИЯ КРЕДИТНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Актуальность темы исследования обусловлена потребностью дальнейшего оздоровления и развития банковской сферы России, без успешного функционирования которой трудно, если вообще возможно, добиться необходимого успеха в повышении эффективности отечественной экономики. В этой связи особое значение принадлежит санации части банков, которые в условиях, сформировавшихся не в полной мере рыночных инструментов, переживают преобразовательные сложности. Они не обладают пока необходимым ресурсным потенциалом, подвержены значительным рискам, испытывают затруднения в наращивании капитальной базы и дальнейшем повышении эффективности деятельности. Число неустойчивых кредитных организаций достаточно большое. Совершенствование организационно-экономического механизма финансового оздоровления отечественных банков относится к числу важнейших экономических проблем.

Любой хозяйствующий субъект в условиях рыночной экономики при определенных обстоятельствах может оказаться в кризисном финансовом состоянии. Причины такого положения связаны как с отрицательным влиянием внешней среды на функционирование кредитной организации, так и с недостатками управления его финансово-хозяйственной деятельностью. Кроме того, проходя различные стадии своего жизненного цикла, банк подвергается действию различного рода негативных факторов, природа которых обусловлена особенностями этапа развития этого объекта. Действие факторов, обуславливающих кризисное состояние организации, характеризуется своеобразным синергетическим эффектом, вследствие которого появление кризисной ситуации в одной сфере деятельности организации провоцирует развитие кризиса в другой. Финансовое оздоровление организации с экономической точки зрения подразумевает погашение задолженности, генерирующей угрозу инициирования процедуры банкротства, и реализацию определенных мероприятий, обеспечивающих долгосрочную финансовую состоятельность кредитной организации. Очевидно, что достижение этих целей требует наличия у банка определенных инвестиционных ресурсов.

Суть финансового оздоровления кредитных организаций заключается в проведении комплекса мероприятий, направленных на восстановление их ликвидности, возобновление прибыльной деятельности при условии выпол-

нения всех требований законодательства. Решение об осуществлении такой стадии банкротства как финансовое оздоровление принимает собрание кредиторов. Ходатайство на проведение финансового оздоровления может подать сам должник, учредители, или другие лица, которые указаны в законе. Обычно должник заинтересован во введении финансового оздоровления. Объясняется это тем, что это реальный шанс избежать банкротства.

Финансовое оздоровление является одной из важнейших мер по предупреждению банкротства кредитной организации. Финансовое оздоровление представляет собой комплекс форм моделей и методов приведения финансовых обязательств юридического лица в состояние, которое позволяет своевременно и в полном объеме исполнять денежные обязательства и платежи, обеспечивать надлежащий оборот потоков финансовых ресурсов, исключая их дисбаланс и проявление признаков неплатежеспособности [1].

Финансовое оздоровление кредитной организации направлено на восстановление собственного капитала кредитной организации до величины, при которой будут выполняться обязательные экономические нормативы, и возврат кредитной организации к нормальной устойчивой работе.

Санация, санирование (от лат. *sanatio* – лечение, оздоровление) – это система мероприятий, проводимых для предотвращения банкротства кредитных организаций.

В словаре финансовых терминов дается следующее определение понятия санация - это система мероприятий по улучшению финансового положения предприятия с целью предотвращения их банкротства или для повышения конкурентоспособности.

Санация – целенаправленный комплекс действий по улучшению финансово-экономического положения компании для предотвращения банкротства и нормализации хозяйственной деятельности [3].

Санация – совокупность мер по оздоровлению финансового состояния и предотвращению банкротства [4].

Процедура санации – это упорядоченная совокупность слабо формализованных, последовательно и параллельно осуществляемых управленческих действий, создающих условия для эффективного оздоровления предприятия.

Основное назначение процедур санации – организационное обеспечение разработки и реализации программы антикризисных мероприятий. В целом процедуры санации представляют собой ряд действий, осуществляемых менеджером в целях планового вывода предприятия из кризиса. Каждая процедура способствует достижению определенной цели, решению некоторого комплекса задач. Подробная конкретизация процедуры и ее длительность зависят от характера стоящих перед менеджером задач. С этой точки зрения можно выделить следующие основные процедуры санации:

- досудебная санация (меры по восстановлению платежеспособности должника, принимаемые собственником имущества должника-унитарного

предприятия, учредителями (участниками) должника - юридического лица, кредиторами должника и иными лицами для предупреждения банкротства);

- внешнее управление (применяется к должнику в целях восстановления его платежеспособности, с передачей полномочий по управлению должником внешнему управляющему);

- финансовая санация (система мер, направленных на увеличение объемов капитала к необходимому уровню на протяжении определенного периода с целью восстановления ликвидности и платежеспособности и устранения нарушений, которые привели коммерческий банк к убыточной деятельности или затруднительному финансовому состоянию, а также следствий этих нарушений);

- санация с сохранением существующего статуса организации-должника;

- санация с изменением организационно-правовой формы и юридического статуса организации (реорганизация) [2].

К кредитным организациям не применяются меры судебной санации в ходе процедур финансового оздоровления и внешнего управления. Однако при обнаружении признаков неплатежеспособности кредитные организации подлежат санации в досудебном порядке.

Финансовое оздоровление представляет собой операцию по оформлению банкротства должника. Процедура финансового оздоровления является официальной, она прописана в законодательстве РФ. По законодательству нашей страны, финансовое оздоровление не может длиться сроком дольше двух лет. Как известно, все рыночные оценки носят вероятностный, многовариантный характер. Ошибка, просчеты - вещь обычная, поскольку все предусмотреть нельзя. Важно оплошностей не повторять, постоянно корректировать систему действий с позиций максимума прибыли. Опыт не только российских, но и западных компаний убеждает, что банкротства почти всегда связаны с грубыми просчетами в менеджменте. Риск банкротства представляет собой опасность в результате неправильного выбора способа вложения капитала, полной потери предпринимателем собственного капитала и неспособности его рассчитываться по взятым на себя обязательствам.

Целесообразно использовать более широкое понятие санации, которая может проводиться на любом этапе развития предприятия, в том числе и при процедурах банкротства (финансовом оздоровлении и внешнем управлении). К санации должно быть привлечено как можно больше инвестиционных источников, как внешних, так и внутренних, для периодического пополнения средств и снижения общего инвестиционного риска [5].

Таким образом, санация – это комплекс реорганизационных мероприятий по восстановлению платежеспособности предприятия, его жизнестойкости, предупреждению банкротства. Она нацелена на сохранение предприятия путем разработки и реализации комплексной программы его оздоровления и развития и включает систему ревизионных мер, направленных на выявление и устранение неэффективных структурных элементов и зон неблагополучия,

выявление и использование скрытых резервов и дополнительных стимулов для эффективной финансово-хозяйственной деятельности организации.

Библиографический список

1. Иванов Г.П. Антикризисное управление: от банкротства – к финансовому оздоровлению / Иванов Г.П. – М.: Закон и право, ЮНИТИ 2014. – 221 с.
2. Карпов В.В. Упрощенная система налогообложения и ЕНВД. Полное практическое руководство / Карпов В.В. – М.: Экономика и финансы, 2013. – 409 с.
3. Словарь бизнес-терминов. Академик.ру. – 2001. [Электронный ресурс].– Режим доступа: <http://dic.academic.ru/dic.nsf/business/>.
4. Словарь финансово-экономических терминов / А. В. Шаркова, А. А. Килячков, Е. В. Маркина и др.; под общ. ред. д. э. н., проф. М. А. Эскиндарова. – М.: Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2015.
5. Чернявский А.Д. Антикризисное управление/А.Д. Чернявский. – Киев: МАУП, 2008. – С. 206.

Пилипенко М.С.

***Научный руководитель: к.э.н., доцент Кострюкова Л.А.
г. Челябинск***

РЫНОК ТРУДА И БЕЗРАБОТИЦА

Аннотация. В статье рассматриваются общие вопросы, касающиеся рынка труда и безработицы, особенности рынка труда и его составляющие, причины безработицы и ее последствия, а также возможные варианты решения проблемы безработицы.

Ключевые слова. Рынок труда; безработица; спрос на труд; предложение, конкурентный рынок труда; неконкурентный рынок труда; заработная плата.

Рынок труда и безработица являются одними из самых значимых проблем современного мира, с его высокими темпами развития. Снижение уровня безработицы – одна из основных целей макроэкономической политики любого государства. Современный рынок труда непосредственно и очень тесно связан с экономикой страны и напрямую зависит от нее.

Возникающие социально-экономические проблемы обуславливают возникновение безработицы. Работодатели, являющиеся субъектами труда, не могут трудоустроить всё экономически активное население, что связано с такими факторами, как спрос и предложение на труд.

Спрос на труд в большинстве своем будет зависеть от состояния экономики и ее отдельных отраслей, от производительности труда, от использования и внедрения в производство новых технологий, а также большое зна-

чение имеет спрос на потребительские товары, необходимые обществу, и их актуальность на рынке [1].

В свою очередь предложение на труд в основном зависит от самого населения, его трудоспособной части и от уровня и структуры заработной платы. Также на него влияет социальная и налоговая политика государства.

В результате взаимодействия спроса и предложения на труд на рынке устанавливается равновесная цена рабочей силы и определяется уровень занятости в экономике [1].

Факторы экономической системы по-разному проявляются в двух видах рынка труда: конкурентном и неконкурентном. В чем же их отличия? Рассмотрим каждый рынок отдельно.

Конкурентный рынок труда характеризуется тем, что значительное число людей желают продать услуги или товар, и достаточно большое количество желают это товар приобрести. На сегодняшний день это довольно удобно, так как мы можем выбирать между несколькими предложениями наиболее выгодное. Продавцу в таких условиях приходится сложнее, ведь ему нужно быть конкурентоспособным, а это требует дополнительных вложений: снижения стоимости товара или повышения его качества.

Преимущество конкурентного рынка состоит в том, что работники одной профессии имеют одинаковую квалификацию и производительность труда. Это позволяет работодателю контролировать процесс производства, а работнику честно конкурировать в определенной отрасли. Также данный тип рынка позволяет повышать уровень и качество выпускаемого товара и услуг тем, что наемные работники и предприниматели имеют определенную мотивацию [2]. При равных условиях работники стремятся получать более высокую заработную плату, а предприниматели-максимальную прибыль.

Теперь рассмотрим неконкурентный рынок труда. Его характерной чертой является то, что на рынке находится небольшое количество производителей или же вовсе существует монополия, при этом производитель сам устанавливает цены на продукцию, то есть он сам формирует предложение. Все это влечет за собой, отсутствие рыночной цены, так как производители определяют цену, поэтому здесь большое значение играет, так называемая, ценовая дискриминация, то есть производители могут назначать различные цены на один и тот же товар. Например, две марки сока могут продаваться в одном и том же магазине по двум разным ценам. Или два магазина могут продавать одинаковый сок по разным ценам. В таком случае, будет устанавливаться рыночная цена, то есть средняя, для всех торговых марок или магазинов.

Все рынки объединяет желание получить как можно большую прибыль, при минимуме затрат. Это желание сходится как у производителей и покупателей, так и у работников и работодателей любой отрасли.

За сделанную работу работодатель обязуется выплачивать работнику заработную плату. Её размер зависит от нескольких факторов: как от работника, так и от экономической составляющей.

Рассмотрим, как размер оплаты труда зависит от работника. Здесь влияют следующие критерии, такие как: опыт работы, квалификация и, конечно, образование. Чем выше уровень образования, тем выше размер оплаты труда.

Что мы можем сказать про экономическую составляющую данного фактора? Он влияет на величину заработной платы работника и на доход производителя, так как наблюдается прямая зависимость между спросом на товар или услугу и материальным вознаграждением за труд: чем выше спрос, тем выше заработная плата работника. Но в этом критерии существует не только прямая зависимость, но и обратная. Так, например, чем хуже условия труда, тем выше оценивается стоимость выполненной работы.

Особое место в факторах, определяющих уровень оплаты труда, занимает прожиточный минимум - это уровень доходов, необходимый работнику для приобретения количества продуктов питания, а также для удовлетворения его потребностей (на самом необходимом уровне) [3].

Говоря о рынке труда, нельзя не упомянуть о его субъектах, являющихся платформой, благодаря которой он функционирует.

Все население страны состоит из трудоспособных и нетрудоспособных граждан. Трудоспособными гражданами в России считаются люди от 16 до 60 (женщины) или до 65 лет (мужчин), способные по состоянию здоровья реализовывать потребность трудиться. Граждане, составляющие рабочую силу, являются экономически активным населением.

Трудоспособное население может быть, как занятым, то есть граждане, имеющие работу, занимающиеся частным бизнесом, находящиеся на государственной службе или работающие по найму, так и безработным. Безработными считаются граждане, не имеющие работу, но при этом состоящие в центрах занятости и готовые приступить к работе немедленно [4]. Студенты же, домохозяйки и матери, воспитывающие детей до трех лет, относятся к гражданам, выбывшим из состава рабочей силы.

В чем же причина безработицы? Существует достаточно большое количество возможных ответов на данный вопрос. Причиной безработицы могут стать, например, завышенные требования работников относительно размера желаемой заработной платы или же слишком низкий спрос на рабочую силу и негибкость, характерная для рынка труда.

Безработица бывает разных видов, зависящих от причины ее появления. Неактуальность профессии приводит к появлению структурной безработицы. Наиболее быстротечная безработица - фрикционная, которая возникает в результате увольнения работника с одного предприятия и поиском нового места работы, промежуток времени, между увольнением и устройством на работу и будет являться фрикционной безработицей. Наибольшее влияние на рынок труда вносит циклическая безработица, так как ее появление зависит от экономического спада в стране [5].

В современной экономике считается нормальным явлением естественный уровень безработицы, то есть увеличение времени для поиска работы в

условиях системы страхования по безработице и относительной устойчивости заработной платы.

Можно выделить как негативные последствия безработицы, так и позитивные. К позитивным относится формирование мобильного «резерва» рабочей силы, который можно задействовать при расширении производства; усиливается трудовая мотивация работающих, так как опасение потерять работу начинает выступать стимулом к труду. Негативных последствий можно назвать огромное количество, но больше всего государство реагирует на угрозу социальной напряженности в обществе.

Государство имеет несколько направлений решения проблемы безработицы. Вводятся выплаты пособий по безработице, устанавливается уровень минимальной заработной платы, поддерживается предпринимательская деятельность, предоставляются различные субсидии и налоговые льготы. Все эти действия в той или иной степени помогают регулировать ситуацию на рынке труда и безработицу.

Безработица является одним из ключевых показателей для определения общего состояния экономики и оценки ее эффективности. Изучение безработицы позволяет определить ее причины, а также совершенствовать меры государственной политики, которые влияют на занятость.

Библиографический список

1. Баранов П.А. Новый полный справочник для подготовки к ЕГЭ-Москва: Издательство АСТ, 2016-542 с.

2. Баранова А.Я., Кострюкова Л.А. Безработица в России и ее динамика [Текст] // Профессиональное образование: методология, технологии, практика / Сборник научных статей. Редактор: Садырин В.В.. Челябинск, 2017. С. 118-122.

3. Открытый научный проект кафедры экономики и менеджмента. Экономика труда. Лекции «Рынок труда» -[Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://trud.csrae.ru/ru/1/page/lectures>

4. Учебник для 11 класса общеобразовательных организаций: базовый уровень / Л.Н. Боголюбов, Н.И. Городецкая, Л.Ф. Иванов; под редакцией Л.Н. Боголюбова. – М.: Просвещение, 2014 – 335 с.

5. Умутбаева Ю.С., Кострюкова Л.А. Рынок труда и его особенности в Российской Федерации [Текст] // Профессиональное образование: методология, технологии, практика / Сборник научных статей. Редактор: Садырин В.В.. Челябинск, 2017. С. 154-159.

Пронина Л.Ф.

Научный руководитель: к.э.н., доцент А.В. Федосеев

г. Челябинск

ИНФОРМАЦИОННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ В СОВРЕМЕННОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Современный этап развития общества характеризуется возрастающей ролью информационных взаимодействий. Массовая компьютеризация, внедрение и развитие новейших информационных технологий привели к прорыву в сферах образования, науки, бизнеса, промышленности и социальной жизни. В связи с этим, информация, создаваемая, потребляемая и хранимая в процессе функционирования всех сфер деятельности человека, является источником явной или скрытой угрозы для личности, общества или государства.

В системе приоритетов обеспечения условий для всесторонней самореализации личности, общества, государства особая роль отводится информационной безопасности как базовой предпосылке формирования материальных, интеллектуальных, технико-технологических ресурсов, необходимых для реализации потребностей и интересов людей.

Информационные ресурсы и информационные системы относятся к ряду основных защищаемых элементов во всех сферах жизнедеятельности современных организаций. Сегодня активно развиваются средства негативного воздействия на эти элементы, противодействие которым требует широких разноплановых исследований и разработок соответствующих определений, концепций, программ организации конкретных работ в области создания средств, методов и методик обеспечения информационной безопасности.

Практически во всех мировых культурах безопасность понимается в первую очередь как ощущение защищенности от различного рода опасностей. По аналогии, С.П. Расторгуев дает определение информационной безопасности страны: «это ощущение защищенности от применения определенного информационного воздействия как извне, так и внутри страны, направленного на причинение ущерба стране» [5].

Профессор В.Ф. Пилипенко трактует определение информационной безопасности государства иначе: «Информационная безопасность государства – состояние сохранности информационных ресурсов государств и защищённости законных прав личности и общества в информационной сфере» [1].

Профессор С.А. Клейменов под информационной безопасностью Российской Федерации предлагает понимать «состояние защищенности национальных интересов РФ в информационной сфере, определяющееся совокупностью сбалансированных интересов личности, общества и государства» [3].

Меры по обеспечению информационной безопасности должны осуществляться в разных сферах – политике, экономике, обороне, а также на различных уровнях – государственном, региональном, организационном и личностном. Поэтому задачи информационной безопасности на уровне государства отличаются от задач, стоящих перед информационной безопасностью на уровне организации.

В.Б. Бетелин и В.А. Галатенко дают определение информационной безопасностью на уровне организации: «Информационная безопасность – защищённость информации и поддерживающей инфраструктуры от случайных или преднамеренных воздействий естественного или искусственного харак-

тера, способных нанести ущерб владельцам или пользователям информации и поддерживающей инфраструктуры» [4].

В результате семантического анализа рассматриваемой дефиниции, автором предложено следующее ее определение. Информационная безопасность в образовательной организации – это защищённость информации образовательной организации от случайных или преднамеренных воздействий естественного или искусственного характера, способных нанести ущерб самой образовательной организации или участникам образовательного процесса образовательной организации.

Об актуальности проблем защиты информации свидетельствует принятие на государственном уровне «Доктрины информационной безопасности Российской Федерации», утвержденной Указом Президента Российской Федерации от 5 декабря 2016 г. Нет никаких сомнений в том, что проблема информационной безопасности образовательной организации превращается в последнее время из гипотетической во вполне реальную. Количество угроз растёт с каждым днем, изменяется нормативно-правовая база, соответственно реалиям времени должны изменяться и методы обеспечения информационной безопасности учебного процесса [9].

Проблемам защиты конфиденциальной (закрытой, защищаемой) информации, построению комплексных систем оценки возможных угроз, созданию защищенных информационно-телекоммуникационных систем и средств защиты информации уделяется важное значение как со стороны государства и его структур, так и со стороны частных фирм и организаций [11].

Под угрозой или опасностью утраты информации понимается единичное или комплексное, реальное или потенциальное, активное или пассивное проявление неблагоприятных возможностей внешних или внутренних источников угрозы создавать критические ситуации, события, оказывать дестабилизирующее воздействие на защищаемую информацию, документы и базы данных [8].

К угрозам безопасности информации и информационных систем образовательных организации можно отнести: противоправный сбор и использование информации, нарушение технологий обработки информации, воздействие на парольно-ключевые системы защиты, утечку информации по техническим каналам, несанкционированный доступ к конфиденциальной информации посторонних лиц, использование несертифицированного программного обеспечения, нарушение законных ограничений на распространение информации [10].

Основной угрозой безопасности информационных ресурсов ограниченного распространения является несанкционированный (незаконный, неразрешенный) доступ постороннего лица к документированной или электронной информации и как результат – овладение информацией и противоправное ее использование или разглашение.

В современной образовательной организации хранится и обрабатывается огромное количество различной конфиденциальной информации, свя-

занной не только с обеспечением воспитательного и учебного процесса, но и с научно исследовательскими разработками, а также персональные данные обучающихся и их родителей. Поэтому обеспечение информационной безопасности учебного процесса, в том числе непрерывного функционирования компьютерных и информационных структур, является весьма важной для его качества. Основным виновником несанкционированного доступа к информационным ресурсам образовательной организации является, как правило, её собственный персонал. При этом надо иметь в виду, что утрата информации происходит в большинстве случаев не в результате преднамеренных действий, и из-за невнимательности и безответственности персонала [12; 13].

Можно сделать вывод, что для решения задачи управления информационной безопасностью в образовательной организации необходимо комплексно подходить к проблеме: исключить возможность проникновения на территорию и в помещения посторонних лиц; создавать эффективные механизмы управления информационными системами; использовать современное информационно-техническое оборудование; знакомить собственный персонал с правилами работы с конфиденциальной информацией и мерами ответственности за нарушение этих правил; закладывать бюджет на покупку лицензионного программного обеспечения; организовать работы по анализу внутренних и внешних угроз конфиденциальной информации и выработке мер по обеспечению ее защиты; организовать работы по проведению систематического контроля за работой персонала с конфиденциальной информацией, порядком учёта, хранения и уничтожения документов и технических носителей.

Библиографический список

1. Безопасность: теория, парадигма, концепция, культура. Словарь-справочник / Автор-сост. профессор В. Ф. Пилипенко. 2-е изд., доп. и перераб. – М.: ПЕР СЭ-Пресс, 2005.
2. Доктрина информационной безопасности Российской Федерации. Утверждена Указом Президента Российской Федерации от 5 декабря 2016 г. №646.
3. Информационная безопасность и защита информации: учеб. пособие для студентов учреждения высшего профессионального образования / Мельников В.П., Клейманов С.А., Петраков А.М. – 6-е изд., стер. – М.: Академия, 2012. – 330 с.
4. Основы информационной безопасности: курс лекций: учеб. пособие / Галатенко В.А. / Под редакцией академика РАН В.Б. Бетелина. – 3-е изд. – М.: ИНТУИТ. РУ «Интернет-университет Информационных технологий», 2006. – 208 с.
5. Основы информационной безопасности: учеб. пособие для вузов / С.П. Расторгуев. – 2-е изд. – М.: Академия, 2009. – 187 с.

6. Рекомендации по стандартизации «Информационные технологии. Основные термины и определения в области технической защиты информации» (Р 50.1.053-2005).
7. Федеральный закон «О персональных данных» от 27.07.2006 N 152-ФЗ
8. Степанов Е.А., Корнеев И.К. Информационная безопасность и защита информации: Учеб. Пособие. – М.: ИНФРА-М, 2001. – 304 с.
9. Мурыгина, Л.С. Формирование конкурентной среды в транзитивной экономике на основе развития малых форм хозяйственной деятельности (теоретико-методологический аспект) [Текст]: автореферат дис. на соиск. учен. степ. кандидата экономических наук / Мурыгина Лариса Сергеевна; Южно-Уральский государственный университет (национальный исследовательский университет). Челябинск, 2006
10. Федосеев А.В. Проектирование комплексной системы защиты информации // В сборнике: НАУКА ЮУрГУ Материалы 63-й научной конференции. Сер. «Секции экономики, управления и права» Министерство образования и науки Российской Федерации, Южно-Уральский государственный университет. 2011. С. 197-200.
11. Федосеев А.В. Исследование и оценка эффективности интеграции промышленных предприятий [Текст]: автореферат дис. на соиск. учен. степ. кандидата экономических наук / Федосеев Андрей Васильевич; Южно-Уральский государственный университет. – Челябинск, 2009. – 25с.
12. Уварина, Н.В. Характеристика адаптационных процессов в вузе в условиях социокультурной динамики: сравнительный анализ адаптационных процессов иностранных и отечественных студентов вуза / Е.А. Гнатышина, Н.В. Уварина, А.В. Савченков // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Образование. Педагогические науки. – Челябинск, изд-во Южно-Уральский государственный университет, 2018. – Т. 10. – № 2. – С. 34-43.
13. Уварина, Н.В. Становление профессиональной идентичности будущего педагога в условиях экстремальной педагогики / А.В. Савченков, Н.В. Уварина // Современная высшая школа: инновационный аспект. – Челябинск, изд-во: «Международный Институт Дизайна и Сервиса», 2018. – Т. 10. – № 1 (39). – С. 61-69.

*Прохорова Д.В.
Научный руководитель: к.э.н., доцент Кострюкова Л.А.
г. Челябинск*

НАЛОГИ КАК ФИНАНСОВАЯ БАЗА И ИНСТРУМЕНТ ФИНАНСОВОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА

Аннотация: В статье рассматривается такой инструмент экономики как налоги, дана характеристика, их классификация и функции налогов.

Ключевые слова: налоги, прямые и косвенные налоги, финансовая политика, функции налогов.

Вопрос о налогах и их роли в формировании бюджета очень важен в условиях формирования рыночной экономики. В связи с ограниченностью финансовых ресурсов, их дефицитом и возникновением новых потребностей роль финансовой политики растет. В процессе проведения финансовой политики в условиях рыночной экономики особое место в доходах бюджета и в регулировании межбюджетных отношений отводится налогам.

Налоги – один из древнейших финансовых институтов. С появлением на земле первых государств возникла необходимость в формировании материальных и финансовых источников их содержания и развития. Для этого использовались самые разные формы: обложения народов непосильной данью, контрибуции, домены, регалии и т.д. Самым надежным источником пополнения казны, за счет которого и содержалось государство, являлась дань. Размер дани в разные времена и в разных местах устанавливался в зависимости от политической и социально-экономической ситуации, складывающейся в обществе. Дань стала одной из первых форм налога.

История налогообложения показывает, что налоги являются важнейшим и постоянным источником финансового и материального обеспечения государства.

Первым экономистом, который изучал суть налогообложения, был Адам Смит. В своей книге «Исследование о природе и причинах богатства народов» он сформулировал основы налогообложения:

1) Принцип справедливости. Данный закон объясняется тем, что у всех людей размеры доходов разные, поэтому налоги должны взиматься пропорционально доходам налогоплательщика.

2) Принцип определенности. Этот принцип заключается в постоянстве и систематичности уплаты налогов. Устанавливается определенная ставка платежа в определенное время.

3) Принцип удобства. Для налогоплательщика, уплата должна происходить в подходящее время и удобным способом.

4) Принцип экономии. Административные расходы на сборы налогов и их обложение должны быть осуществлены рационально и быть меньше по сравнению с доходами от налогов.

Нормативное определение налога содержится в Налоговом кодексе Российской Федерации (ст. 8 в ред. Федерального закона от 03.07.2016 N 243-ФЗ): «1. Под налогом понимается обязательный, индивидуальный безвозмездный платеж, взимаемый с организаций и физических лиц в форме отчуждения, принадлежащих им на праве собственности, хозяйственного ведения или оперативного управления денежных средств в целях финансового обеспечения деятельности государства и (или) муниципальных образований».

В определении дана характеристика налога. У налогов есть отличительные признаки: 1) Налоги обязательны и в случае их неуплаты к налогоплательщикам применяются санкции. 2) Налоги индивидуальны и безвозмездны. Налоги в виде денежных средств образуют бюджетный фонд государства, с их помощью государство выполняет свои обязанности перед народом. 3) Налоги постоянны, регулярны и изымаются в определенные законом сроки. 4) Налоги устанавливаются законом. Их может изменить или отменить только закон.

Экономическая сущность налогов и их место в жизни общества отражается в их функциях. Основная функция – фискальная, с помощью которой образовывается государственный бюджет, в дальнейшем благодаря которому государство может исполнять свои функции и обязанности.

Следующая функция – регулирующая. Это проведение экономической политики государства с помощью налогов. Регулирующая функция позволяет регулировать доходы разных групп населения. Налоговое регулирование реализуется через системы льгот и налоговых платежей. Налоговые льготы – применяются для сокращения размера налоговых обязательств плательщика.

Контрольная функция. Государство контролирует финансово-хозяйственную деятельность предприятий, граждан. С помощью данной функции государство оценивает эффективность экономики и налоговой системы государства, выявляет необходимость внесения изменений в налоговую систему и налоговую политику. Налоговые и таможенные органы государственных внебюджетных фондов осуществляют контроль над соблюдением налогового законодательства посредством налоговых проверок.

Распределительная функция заключается в том, что налоги взимаются в большем размере с обеспеченных слоев населения, а значительная их часть распределяется в виде социальной помощи и пособий малоимущим слоям населения. Частью второй НК РФ предусмотрены страховые платежи; кроме того к налогу на доходы физических лиц предусматриваются стандартные и профессиональные налоговые вычеты. Т.е. данная функция решает не только экономические, но и социальные задачи, и стремится к установлению социального равенства.

Необходимость налоговой классификации во многом связана с усложнением налоговых систем, потребностью совершенствования процесса управления налогообложением. Особое внимание в налоговой классификации уделяется делению налогов на прямые и косвенные.

Прямые налоги взимаются непосредственно с доходов или имущества налогоплательщика. При прямом налоге формальный и фактический налогоплательщик совпадают. Суммы прямых налогов находятся в непосредственной зависимости от финансовых результатов экономической деятельности хозяйствующих субъектов и личных доходов физических лиц. К прямым налогам относятся: налог на доходы от капитала; подоходный налог с физических лиц; налог на имущество организаций; лесной налог; транспортный налог; налог на недвижимость; земельный налог; водный налог; налог на

имущество физических лиц; налог на наследование или дарение и другие. Несмотря на то, что в количественном отношении они составляют половину перечня налоговой системы и их гораздо больше, чем косвенных, роль этих налогов в современной российской практике налогообложения еще недостаточна.

Косвенные налоги взимаются с операций по реализации товаров, работ и услуг, экспорту и импорту и других подобных операций. Суммы налогов определяются в виде надбавки к цене товара (по акцизам) или в процентах: к добавленной стоимости (по налогу на добавленную стоимость), к выручке от реализации или к выручке от продаж (по налогу с продаж). В налоговой теории отношение к косвенным налогам неоднозначно. Этими налогами формально облагаются предприятия, а фактически уплачивают потребители товаров. На мой взгляд, это не совсем справедливо. В то же время косвенные налоги имеют ряд достоинств. Они гораздо меньше, чем прямые налоги, зависят от циклических колебаний конъюнктуры, поэтому являются более надежным бюджетным источником. Из-за этого косвенные налоги широко применяются в мировой практике, они содержатся в налоговой системе каждой страны и играют в ней существенную роль.

Разграничение прямого и косвенного налогообложения представляет собой введение прямых и косвенных налогов и применяется для смещения налогового бремени в сторону определенной группы налогоплательщиков. Основными группами налогоплательщиков являются физические и юридические лица. Считается, что в рыночной экономике налоги должны оплачивать физические лица. Предприятия же должны освобождаться от чрезмерного налогового бремени, так как они являются основой экономики, играют главную роль в создании совокупного общественного продукта, создают рабочие места и выплачивают зарплату. Это способствует увеличению количества фирм и росту производства, обеспечивает рабочие места.

Место и роль налогов в финансовой системе государства определяют следующие показатели:

- степень собираемости налогов;
- степень покрытия налогом финансовых потребностей сферы своего назначения;
- размер дохода от действия той или иной налоговой льготы.

Как правило, целью всех проводимых мероприятий налоговой реформы является увеличение поступлений налоговых доходов в бюджет государства для решения поставленных задач и выполнения функций.

Для экономического роста и превращения налоговой системы в эффективную систему налогообложения Правительством РФ определены первоначальные направления налоговой политики:

- создание стабильной и прозрачной налоговой системы;
- формирование стимулов к повышению собираемости налогов;
- создание благоприятных условий для повышения эффективности производства;

- укрепление доходной части бюджета.

Главная цель налоговой политики – оптимизировать централизацию средств через налоговую систему, обеспечение необходимого уровня доходов бюджетной системы, постоянный поиск путей увеличения налоговых доходов государства. Цель проводимой налоговой реформы (согласно Налоговому Кодексу РФ) можно свести к следующим позициям:

1. Снижение налоговой нагрузки.
2. Сокращение числа налогов.
3. Уменьшение количества и упорядочение налоговых льгот.

Налоги как финансовая база и инструмент финансовой политики государства, равно как и прочие инструменты имеют свои достоинства и недостатки. Применение этих инструментов действительно может оказывать положительное влияние на экономику.

Библиографический список

1. Абрамов, В.А. Упрощенная система налогообложения [Текст] // В.А. Абрамов. – 10-е изд., перераб. – М.: Ось-89, 2010. - 288 с
2. Аксенов С., Битюкова Л., Крылов А., Ласкина И. Налоги и налогообложение. [Текст] //: Региональный финансово-экономический институт, 2010. — 356 с.
3. Брызгалин А.В. Налоги и налоговое право: Учебное пособие [Текст] // А.В. Брызгалин. – М.: Аналитика-Пресс, 2010.
4. Егорова Н.И., Кострюкова Л.А. Финансовая политика Российской Федерации [Текст] // Актуальные проблемы образования: позиция молодых / Сборник материалов Всероссийской студенческой научно-практической конференции. 2016. С. 55-57.
5. <https://www.bibliofond.ru/view.aspx?id=814552>

***Рудакова А.М.
Кабанина А.
г. Челябинск***

ЛОГИСТИЧЕСКИЕ СТРАТЕГИИ ЦЕНООБРАЗОВАНИЯ

Стратегия ценообразования, наряду с другими факторами, может оказать решающее влияние на уровень спроса и продаж и, следовательно, на объем получаемой прибыли и эффективность функционирования всей производственно-сбытовой системы. Слишком высокие цены, с одной стороны, увеличивают прибыль на одну единицу продукции, с другой — ведут к сужению круга потенциальных покупателей и, как следствие, к снижению общего объема прибыли. И наоборот, заниженные цены ведут к снижению прибыли от одной единицы продаваемого товара, но благодаря увеличению объема продаж могут привести к росту общей величины прибыли и общей эффективности всей производственно-сбытовой деятельности. Очевидно, что здесь

имеется определенный максимум общей прибыли, соответствующий некоторой оптимальной цене[6].

Кроме того, цены должны быть гибкими и адекватно отражать колебания рыночной ситуации — сезонные, конъюнктурные, обусловленные изменениями в психологии потребителей, ходом технического прогресса, появлением новых потребностей, новых товаров и др.

Традиционно цена товара основывается на себестоимости его производства. В рамках подобной стратегии цена товара должна покрывать фактически понесенные затраты плюс давать определенную прибыль. Скалькулированная таким образом цена обычно называется «ценой с надбавкой», или «затратной ценой».

Такое образование цены имеет целью сохранение бизнеса и обеспечение определенного уровня прибыли, однако для успешного хода производственно-сбытовой деятельности необходимо гарантированное сохранение более или менее постоянного и непрерывного объема продаж продукции.

Основными принципиальными недостатками такого метода ценообразования принято считать следующие:

- 1) «цена» не характеризует полезность данного товара для покупателя;
- 2) при назначении цены не принимается во внимание уровень спроса на предлагаемый товар, что может привести к трудностям с его сбытом;
- 3) игнорируется ценовая стратегия конкурентов;
- 4) некоторые элементы затрат по издержкам зависят от объема продаж;
- 5) практические расчетные трудности в определении фактической себестоимости и в прогнозировании планируемой себестоимости для многих товаров;
- 6) трудности в формировании фактических затрат при организации производства и сбыта нового товара;
- 7) повышение эффективности производства и соответствующее снижение себестоимости происходит независимо от уровня покупательского спроса на данный товар, который, несмотря на это, может падать;
- 8) при таком методе ценообразования не принимаются во внимание цели ведения фирмой своего бизнеса, игнорируются динамические факторы, упускается из виду, что прибыль фирмы должна быть максимизирована лишь «в конечном счете» и др.

Принципиальная особенность ценообразования в логистике состоит в том, что цены при этом подходе основываются на проведении маркетинговых исследований и организации всех материальных потоков в соответствии с результатами этих исследований[7].

Ценообразование с ориентацией на потребителя означает, что при назначении цены основным фактором является степень полезности данного товара для потенциальных потребителей. При этом возможно снижение надбавки на единицу товара, что, однако, должно компенсироваться увеличением объема продаж с соответствующим ростом массы прибыли.

Ценообразование с ориентацией на конкуренцию осуществляется с учетом средней величины цен, запрашиваемых на товары такого рода. Назначенные цены могут совпадать со средними ценами, запрашиваемыми конкурентами, быть выше или ниже их. Тот или иной выбор в каждом конкретном случае определяется соображениями экономической эффективности[2].

Управление составляющими ценообразования подразумевает отдельное решение по уровням цен для всей программы сбыта или для каждой ассортиментной позиции, по стартовым ценам для новых товаров, вводимых на рынок, где традиционно имеется собственная доля, а также установление различных цен на один и тот же товар для различных рынков.

Премиальная ценовая политика состоит в назначении цен, превышающих среднерыночный уровень, на товары, обладающие особыми качествами или эксплуатирующие сложившийся имидж фирмы. Премия при таком назначении цен предназначена производителю. Примером такого рода является продажа автомобилей класса «люкс» или распространение парфюмерии через сеть эксклюзивных магазинов. В этих случаях снижение цены или предоставление скидок расценивается потенциальными покупателями как признак снижения уровня сложившегося образа товара и приводит не к расширению, а, наоборот, к снижению спроса.

Поощрительная ценовая политика заключается в назначении цены ниже сложившегося среднерыночного уровня, что поощряет активность основной массы покупателей. Такая политика, сопряженная с соответствующей рекламной деятельностью, обычно применяется при реализации остаточной партии товаров или при продаже скоропортящихся товаров, особенно свежих пищевых продуктов. Сюда же относятся специальные, большей частью игровые предложения цен на ярмарках, в супермаркетах и др[3].

Политика «истощающих» и «проникающих» цен основана на прямо противоположных стратегиях ценообразования, но и та, и другая применяются при введении на рынок новых товаров.

Стратегия «истощающих» цен состоит в том, что производитель нового товара в течение того времени, пока он является монополистом, назначает высокую цену на единицу этого товара при ограниченном объеме его продаж. Со временем, по мере насыщения рынка, при возникающей и растущей конкуренции первоначальная высокая цена снижается. Следовательно, если появляется первоначальный платежеспособный спрос на продукцию данного вида, то это приведет к истощению денежных ресурсов покупателей, обеспечивающих этот спрос[1].

Стратегия «проникающих» цен, наоборот, состоит в том, что для новых (или новых для данного рынка) товаров первоначально предназначаются низкие цены на единицу товара при большом объеме данного товара, поступающего на рынок. Речь идет о том, чтобы быстро завоевать массовый рынок и обеспечить большой объем продаж. В дальнейшем, особенно при монопо-

лизации рынка либо при возникновении большого спроса на предлагаемый товар, возможно повышение цен за единицу товара.

Выбор одной из этих двух взаимно исключающих стратегий ценообразования, как и определение дифференцированных уровней цен внутри каждой стратегии, как и определение моментов «переключения» с одного уровня цен на другой, в каждом конкретном случае должен быть результатом соответствующего логистического анализа.

«Истошающую» стратегию ценообразования целесообразно использовать тогда, когда имеется достаточно много покупателей, готовых заплатить большую цену за новый товар, когда существует опасность морального устаревания товара и когда можно произвести первоначальный небольшой объем товара без особо высоких затрат на производство и сбыт.

«Проникающую» стратегию ценообразования целесообразно использовать тогда, когда маркетинговые исследования говорят о высокой степени реагирования рынка на изменение цены товара («высокая эластичность рынка»), когда покупатели не готовы заплатить большую цену пусть даже и за самый «новый» товар и когда за счет технологических мероприятий удельная прибыль может быть в дальнейшем увеличена посредством расширения масштаба производства[2].

Политика цен при вертикальном и горизонтальном делении рынка означает дифференциацию цен, назначаемых продавцом для различных групп покупателей. Здесь возможны два случая.

Первый случай состоит в том, что для данного товара находятся несколько разных и не связанных друг с другом рынков с существующими на них различными условиями и тенденциями возникновения и развития потребительского спроса. Такую ситуацию ценообразования на разных рынках принято называть вертикальной дифференциацией цен.

Второй случай состоит в том, что на едином рынке либо в силу естественного хода событий, либо в результате действий продавцов образуются отдельные группы покупателей, отличающиеся друг от друга предъявленной покупательской способностью, а также по другим показателям. Такое деление единого рынка с точки зрения ценообразования принято называть горизонтальной дифференциацией цен.

Вертикальная дифференциация цен может применяться на разных рынках, если они не связаны друг с другом. Сколько-нибудь значительный эффект в таком случае может быть достигнут, если эти рынки обладают высокой эластичностью. Если эти рынки не являются в достаточной степени независимыми, то применение на них различных цен приведет к обвинениям в ценовой дискриминации, в нарушении антимонопольного законодательства[7].

Горизонтальная дифференциация цен на одном и том же рынке может быть эффективно осуществлена, если продавец проводит ряд мероприятий, направленных на сегментацию этого единого рынка и группирование отдельных слоев покупателей. Наиболее распространенным мероприятием такого

рода является предложение одного и того же товара в различном исполнении. Например, товар может продаваться в минимальной комплектации, в стандартном исполнении и в исполнении типа «люкс». Цены, устанавливаемые на эти варианты товара, могут отличаться друг от друга весьма существенно и ни в коей мере не пропорционально произведенным затратам или изменению их потребительских свойств.

Политика цен при товарной концентрации заключается в том, что фирма выделяет на рынке тот или иной потребительский сегмент и концентрирует свои усилия на этом сегменте.

Все описанные выше стратегии ценообразования, опирающиеся на результаты маркетинговых исследований рынка и имеющийся практический опыт, представляют собой так или иначе формализованную методику гибкого и оперативного реагирования на изменения и на тенденции изменения рыночной ситуации[6].

Решения по выбору и реализации той или иной ценовой политики определяются условиями реального рынка. Не всегда реальные условия, существующие на том или ином рынке, соответствуют требованиям продавцов. В этом случае для продавцов оказывается целесообразным ведение политики, направленной на изменение и формирование рыночных условий. Это относится к рассмотренным выше «активным стратегиям распределения».

Библиографический список

1. Базавлуцкая Л.М. Сравнительный менеджмент: учебное пособие для студентов очной и заочной формы обучения высших учебных заведений по направлению «Профессиональное обучение (по отраслям)». Челябинск: Изд-во «Цицеро», 2018.- 97с.

2. Базавлуцкая Л.М. Проблемы экономического роста в России в современных условиях./ Гнатышина Е.А., Базавлуцкая Л.М., //в сборнике: Проблемы экономики, управления и права современной России// Сборник научных трудов по материалам 1 региональной научно-практической конференции, 2016., С. 6-14.

3. Базавлуцкая Л.М., Цели устойчивого развития в области образования: особенности и проблемы реализации /Л.М.Базавлуцкая, Е.В. Евплова, Е.А. Коняев// Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал). 2018. Т.9. № 6. С. 19-35

4. Лившиц В.Н. Системный анализ рыночного реформирования нестационарной экономики России: 1992-2013. - М.: ЛЕНАНД, 2013. - 640 с.

5. Марголин А.М. Экономическая оценка инвестиционных проектов. Учебник для вузов. - М.: Экономика, 2007. - 367 с.

6. Педагогический менеджмент: учебное пособие/ Л.М.Базавлуцкая. Челябинск: Изд-во ЗАО «Библиотека А. Миллера», 2017.- 97с.

7. Система формирования современного менеджера в образовательном пространстве./ Базавлуцкая Л.М. // Монография.- Челябинск: Изд-во Цицеро, 2017.- 180с.

РОЛЬ ГИБРИДНЫХ КОНФЛИКТОВ В ПРИНЯТИИ НАСЕЛЕНИЕМ АСПЕКТОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ

Аннотация. В статье авторы анализируют проблему роли гибридных конфликтов в ходе реализации системы государственного управления. Рассматривается вопрос вероятности использования поступающей информации и дезинформации о противодействующих сторонах с целью консолидации населения в решении внутренних проблем и смещения акцентов с иных потенциально опасных противоречий в стране. Приведены данные исследования, касающиеся качества воздействия информации на уровень консолидации молодёжи.

Ключевые слова: гибридная война, политическое информирование, гражданская активность, органическая солидарность, молодёжь.

В современных условиях широкого распространения разнообразной информации молодые люди ежедневно сталкиваются с данными различного качественного и количественного состава. Наличие или отсутствие навыков критического анализа у молодого поколения в свою очередь позволяет создать положительные или негативные ожидания относительно жизни и самореализации в рамках конкретного государства. Учитывая тот факт, что именно молодёжь является источником прогресса в современном мире высокоточных технологий и цифровизации, от эффективности управления её развитием зависит будущая жизнеспособность страны. Наиболее значимой задачей государства в таком случае становится актуализация возможностей профессиональной, трудовой и гражданской активности с целью сокращения эмиграционного оттока молодёжи, препятствующего интенсивному развитию различных отраслей экономики.

Если в течение предшествующей истории человечества главным инструментом выполнения воли государства как в плане внешней политики, так и в сфере урегулирования внутренних противоречий, считалась вооруженная мощь, то в современных условиях наряду с военным потенциалом все более значимое значение приобретают иные формы, методы и средства. Все большее значение приобретают такие составляющие как экономические, санкционные, имиджевые, электронные, пропагандистские и иные средства и методы идеолого-информационно-культурного доминирования. Особенность современных гибридных войн заключается в ориентации на детализированное освещение конфликтов в СМИ с целью формирования имиджа тех или иных государств в глазах населения.

Гибридная война – вид враждебных действий, при котором нападающая сторона не прибегает к классическому военному вторжению, а подавляет

своего противника, используя сочетание скрытых операций, диверсий, кибервойны, а также оказывает поддержку внутренним противникам оппонента. А.А. Бартош даёт следующее определение: «Гибридная война – это широкий диапазон действий, осуществляемых противником с использованием военных и иррегулярных формирований, с одновременным привлечением гражданских компонентов» [1]. В свою очередь Ф. Хоффман, Н. Фрейер Б. Немет определяли гибридный конфликт как сочетание регулярных и иррегулярных форм ведения боевых действий, включающих информационную компоненту и активную симуляцию вреда, наносимого одной или обеими конфликтующими сторонами [2]. Таким образом, наиболее значительными признаками современных гибридных конфликтов являются: нерегулярность проводимых провокационных акций, чередование насыщенности политических событий с периодами полного отсутствия информации, использование массового информирования, внедрение кибер-активных действий с целью подрыва боеспособности противника, организация массовых общественных мероприятий, косвенно связанных с сущностью конфликта и т.д.

Современное политическое противостояние активно использует всевозможные источники информации, посредством которых оказывается воздействие на население, что, в то же время, может быть использовано в качестве инструмента повышения социального благополучия и гражданских установок в молодёжной среде. Как правило, воздействие на молодёжь осуществляется посредством наиболее востребованных каналов: социальных сетей, популярных виртуальных информационных площадок, форумов и акциях с привлечением большого количества людей и т.д.

Учитывая массовую вовлечённость людей в информационное сопровождение конфликтов, данный факт активно используется группами политического давления для достижения субъективных интересов. Соответственно, причинами актуализации гибридного противостояния, как правило принято считать следующие аспекты.

1. Создание в среде населения оптимального уровня поддержки локального управленческого аппарата с целью оправдания недостатков внутренней политике в стране.

2. Формирование образа внешнего врага для координации и сплочения населения в стране.

3. Формирование актуализированной нормативной базы для увеличения расходов на оборонную промышленность, а также для реализации устаревшей боевой техники, невостребованной в ранние периоды.

4. Стремление к созданию коалиционных межгосударственных объединений для формирования оппозиции активно развивающимся странам.

5. Обеспечение «объективными» причинами торгово-экономический передел мирового влияния и сокращения диспропорций наличной денежной массы мировых валют.

6. Объективизация выбранного внешнеполитического курса касательно отдельных государств, не имеющего альтернативных причин, убедительных для населения.

7. Создание новых мировых лидеров в условиях структурной дезорганизации ранее существовавшего управленческого и регулирующего органов.

8. Формирование приоритетных угроз, позволяющих сместить акценты с проблем, имеющих дорогостоящее и организационно непопулярное решение (проблемы экологии, бедности и пр.).

9. Оправдание политики перераспределения ресурсной базы, размещённой на территории развивающихся стран периферийного сектора.

Таким образом, освещение политических конфликтов и внедрение аспектов гибридного противостояния в управленческую практику государства имеет вполне объективизированный смысл, заключающийся в активизации патриотических настроений граждан, а также в проведении непопулярных, но необходимых реформ, оттенённых обширным обсуждением межгосударственных проблем.

Яркий тому пример: информационная война в ходе событий в августе 2008 г. Анализ источников средств массовой информации в сети интернет (N = 203) показал, что российское население большей частью воспринимало войну как справедливую, считая, что армия РФ выполнила «операцию по поддержанию мира». Был сформулирован имидж миротворческой миссии и освободительного движения в сложившейся ситуации сознательного угнетения одной из сторон конфликта. Активно применялась эмоционально-экспрессивная лексика, для описания ситуации привлекались эксперты в области политики и международных коммуникаций, детально отражались аспекты деятельности грузинской стороны, связанной с появлением жертв среди мирного населения. В информационных сводках активно использовались видео и фото-материалы, отражающие страдания детей и женщин, а также актуализировалась тема взаимопомощи местного населения и российского военного контингента.

Недостатком российской информационной стратегии в рамках указанного конфликта является ограниченность распространения целевого контента в зарубежных странах. Анализируя зарубежные источники (N = 134), авторы пришли к выводу о более высокой информационной насыщенности зарубежных источников, использующих аналогичные информационные материалы, однако применяя лексику с негативной коннотацией в отношении России. Следует отметить, что сравнение с нормативной базой и документальными свидетельствами позволяют предположить о более высокой частоте информационных подлогов и фальсификаций. Россия в 83,2 % случаев преподносилась как агрессор. Однако следует отметить, что целью указанных текстов было скорее поддержание интереса читателей на общей тенденции эйфории милитаризации Российской Федерации, нежели целенаправленная критика деятельности российской армии.

С целью определения качества и специфики образа гибридного противостояния в глазах молодёжи, как наиболее вовлечённой в информационное пространство категории населения, авторами в сентябре-ноябре 2018 года было проведено исследование методом анкетирования (N = 407 опрошенных: 184 военных и 223 гражданских) молодых людей мужского пола (с целью соблюдения чистоты компаративного анализа) в возрасте 18-30 лет, интересующихся мировыми новостями, политическими акциями и/или сугубо конфликтными противостояниями в мировом сообществе.

Исследование позволило сделать вывод о высоком распространении информации касательно политических конфликтов в молодёжной среде. В среднем 36,2 % молодых людей сталкиваются с подобными фактами регулярно, а значит имеют представление об отдельных аспектах межгосударственного противостояния. Более частотным был отмечен только экономический кризис (42,8 %), однако его позиционирование отмечается молодёжью как мировое явление нежели исключительно внутренняя проблема государства. Учитывая включение военной молодёжи в число респондентов, 24,3 % отметило военную угрозу, как наиболее актуальную проблему, хотя в сравнении со студентами, разница в выборе данного ответа не превысила 1,5 раз. На фоне мировых угроз, такие феномены как коррупция (14,1 %), повышение цен (19,2 %), проблемы образования (7,3 %) отмечались реже, что говорит об ориентации СМИ на внешние проблемы государства.

Тем не менее, неблагоприятное отношение к России на политической мировой арене положительно сказалось на доверии к отечественным источникам СМИ. 42,1 % молодёжи доверяют СМИ, принадлежащим Российской Федерации, в то время как иные источники не превышают 20 % уровня. Вера в независимые СМИ в среде молодёжи представлена незначительно, всего 11,7 % готовы доверять таким источникам. В целом не доверяют медиaproстранству 28,8 %, что является достаточно высоким показателем, однако тем не менее, информацию из общедоступных каналов молодёжь использует не только в бытовой жизни, но и в ходе образовательной деятельности.

Несмотря на разнообразие представляемых данных в СМИ, Россия в глазах молодёжи представляется в качестве миротворца и защитника (35,1 %), что положительно сказывается на патриотических настроениях граждан. В то же время позиция агрессора (23,8 % всех упоминаний в СМИ), а также проблемы для США и Европы (21,8 %) также используется государством как средство формирования образа внешнеполитического врага, ради противостояния которому необходима консолидация усилий граждан.

Подобный факт подтверждается настроениями молодёжи в отношении позиции восточных областей Украины. Несмотря на высокие затраты государства в ходе присоединения Крыма, о которых достаточно много говорилось в публичных виртуальных сообществах и общедоступных порталах, молодые люди готовы смириться с неудобствами и принять присоединение данных территорий (32,2 %), одобряя шаги государства в данном направлении. Лишь 18,7 % отметили, что такие действия могут нанести вред внутрен-

ней политике государства: обострив сепаратизм мононациональных регионов с относительно высокой доходностью регионального бюджета.

Результаты исследования показали, что использование гибридных конфликтов повлияло на положительное или относительно приемлемое восприятие в молодёжной среде отдельных мер государственной политики. Также данный факт косвенно скорректировал негативные коннотации имиджа России в условиях активной деятельности зарубежных СМИ. Поэтому следует рассмотреть несколько наиболее часто упоминаемых аспектов гибридных противостояний, позитивно сказавшихся на гражданской идентичности молодёжи (см. табл. 1).

Таблица 1

Трансформация элементов гибридного противостояния в одобряемую молодёжью государственную политику

№ п/п	Аспект гибридного противостояния	Одобряемое восприятие действий государства со стороны молодёжи	Принимаемые молодёжью последствия
1	Введение санкций против российских производителей, и ответное эмбарго со стороны России	Появление отечественного производителя ряда видов продукции	Повышение цен на зарубежную продукцию
2	Усложнение пересечения границ с рядом государств для путешествий или работы	Защита государства от вторичных волн миграции беженцев из стран Средней Азии	Появление ограничений в межгосударственной мобильности
3	Использование отравляющих веществ в политических целях	Организация видеофиксации в местах массового скопления людей, одобрение внедрения пунктов досмотра в ходе организации праздников и в спец.учреждениях	Абсолютизация государственного контроля, создание затруднений в ходе участия в мероприятиях
4	Активная милитаризация экономических секторов, части социальной жизни граждан	Формирование патриотических объединений (Юнармия), популяризация начальной спортивной подготовки (ГТО)	Военная ориентация воспитания граждан, потенциальная возможность привлечения к боевым действиям
5	Снижение имиджа России на международной арене ввиду заявлений зарубежных и отечественных политиков	Активные действия России в ряде зарубежных государств для защиты их суверенитета, безвозмездная помощь союзникам, введение имиджевых акций	Восприятие мировой общественностью России как агрессора, экономические затруднения ввиду помощи другим странам
6	Межнациональные конфликты мигрантов и коренного населения в Европе	Ужесточение миграционной политики, акции в поддержку межнациональной толерантности	Разделение микротраслей экономики согласно национальным критериям

Из представленной таблицы становится очевидным, что умелое использование информационных и организационных аспектов гибридных противостояний позволяет сформировать нормативное обоснование реализации отдельных мер государственной политики.

Молодые люди достаточно терпимо относятся к непопулярным политическим решениям в обмен на обеспечение безопасности, защиту отечественных производителей и рабочих мест, а также сохранение государственного суверенитета.

Однако несмотря на наличие позитивного опыта использования информационного противостояния, государству следует принимать во внимание тот факт, что отсутствие детализированного изучения информационного пространства, деятельности некоммерческих организаций, а также стихийных объединений может впоследствии обратить используемые механизмы во вред государственной стабильности и сформировать молодое поколение, которое в поисках перемен будет обращено к другим политическим и гражданским моделям развития.

Библиографический список

1. Коноплева А.А., Веремьев А.С., Чобитько С.П. Гибридная война как современный социокультурный феномен [Электронный ресурс] // Мanusкрипт. 2018. №7 (93). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/gibridnaya-voynakak-sovremennyyu-sotsiokulturnyy-fenomen> (дата обращения: 15.02.2019).

2. Последствия введенных санкций для экономического развития России [Электронный ресурс] // Ассоциация «Центр исследований экономического и социокультурного развития стран СНГ, Центральной и Восточной Европы». – URL: http://www.rescue.org.ru/publ_1_posledstviya-vvedennyxsankcii-dlya-ekonomicheskogo-razvitiya-rossii.html (дата обращения: 23.12.2018).

3. Frank G. Hoffman. Conflict in the 21-th Century: the Rise of Hybrid Wars. [Электронный ресурс] // Arlington, VA: Potomac Institute for Policy Studies, December 2007. – URL: www.potomacinstitute.org/images/stories/publications/potomac_hybridwar_0108.pdf (дата обращения: 14.12.2018).

Руппель Е.М.

***Научный руководитель: к.э.н., доцент Л.А. Кострюкова
г. Челябинск***

ЭКОНОМИКА СЕМЬИ И РОЛЬ БАНКОВ В УЛУЧШЕНИИ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ

Аннотация: В статье рассмотрена структура экономики семьи, взаимодействие банковской системы с жизнью населения и выявлены причины,

цели в приобретении кредита. А так же проанализированы статистические данные кредиторов, показана роль банка в улучшении жизни населения.

Ключевые слова: экономика семьи, семейный бюджет, распределение бюджета, кредит, ипотека, роль банка, статистика.

Семейная экономика начинается с первых дней образования семьи и продолжается в течение всего периода совместной жизни. Основная часть человеческого общества состоит из семей, на их долю приходится около 9/10 населения Земли, а примерно 1/10 всех людей - это одиночки, которые не имеют своих семей и ведут одинокий образ жизни. Но и у одинокого человека тоже существует собственная, только намного упрощенная «экономическая система».

Семейная экономика - это специфическая область изучения, в которой экономические отношения тесно переплетены с социальными, психологическими и нравственными отношениями. [1]

Каждая семья индивидуальна, это объясняется тем, что у всех разные приоритеты и принципы жизни, нравственные и моральные качества, образ жизни, мечты. На осуществление желаемого нужны немалые средства, так как в большинстве случаев люди мечтают о «Хорошей», «Богатой» жизни, куда входят: путешествия, большая жил. площадь, «крутая» машина, брендовая одежда, современная техника и т.д. Но приоритетной целью абсолютно каждой семьи являются ДЕТИ. Дети - это цветы жизни, для которых каждый родитель пойдет на все, чтобы обеспечить самым необходимым своего ребенка. Именно поэтому для семьи очень важно рациональное распределение своих финансов.

Семейный бюджет - это финансовый план семьи, сопоставляющий доходы и расходы семьи за определенный период времени, планирование, кредитная история, ведение ежемесячных подсчетов, составление целей и задач. [2]

Многое зависит от семейного бюджета, ведь вся экономическая деятельность семьи отталкивается именно от расходов и доходов, именно поэтому, нужно рационально планировать необходимые покупки, искать наиболее выгодные ценовые предложения и ставить весомую цель, которая будет служить хорошим мотиватором для накопления и экономии денежных средств. [2]

Разумное планирование предполагает направление расходов по направлениям: питание, одежда и обувь, товары на хозяйственные нужды, досуг, транспорт, лечение, образование, налоговые платежи.

Начать планирование бюджета следует с подсчета доходов, то есть определить его источники, это может быть: заработная плата, пенсия, пособия, прибыль от аренды имущества, помощь родителей, денежные подарки на какие-либо события. [1,2]

Подсчеты осуществляются в период определенного времени, например в течении одного месяца, и тогда будет ясна полная картина расходов семьи

и ее доходов, так же определится в каком положении она находится в: сбалансированном, профицитном(то есть доходов больше, чем расходов) или дефицитном (то есть расходов больше, чем доходов).[1]

Практичные семьи, распределяя бюджет, ведут журнал (записи). Вести такой учет советуют экономисты всем семьям, желающим наладить свое положение.

Специалисты советуют откладывать 10% от общей суммы доходов. Рост семейной экономики напрямую зависит от ведения семейного бюджета. Идеальным сочетанием расходов и доходов считается, когда расходов меньше чем доходов. При таком положении у семьи будет возможность создать резервный фонд, приумножить капитал.[3]

Практически каждый человек знаком с работой банков и с удовольствием пользуется его услугами. На сегодняшний день, это одна из основных финансовых составляющих нынешнего денежного хозяйства, ведь в наше время все что связано с финансами проходит через банк. Начиная с хранения денежных средств и заканчивая покупками в магазинах. Так же, чтобы приобрести свое личное жилье мало кто может обойтись без ипотечного кредитования. [4]

Банк — финансово-кредитная организация, производящая разнообразные виды операций с деньгами и ценными бумагами и оказывающая финансовые услуги правительству, юридическим и физическим лицам. [3]

Сфера деятельности банков не ограничивается ни национальными ни географическими границами.

Наиболее востребованными обществом являются кредитные услуги. Потребности человека с каждым днем все больше и больше растут, а финансовое положение не всегда соответствует запросам, это особенно сильно видно в появлении новых, улучшенных форм кредитования, учитывающих особенности определенных слоев населения. [5]

Сегодня сложно найти человека, который хотя бы один раз не пользовался данным видом услуг. Сегодня это скорее всего исключение из правил.

Каждый человек сам решает, когда ему идти в банк за кредитом, но решение он принимает руководясь своим семейным бюджетом. Если в семье дефицитный бюджет, можно попытаться увеличить доходы, сократить расходы или прийти в банк. [6]

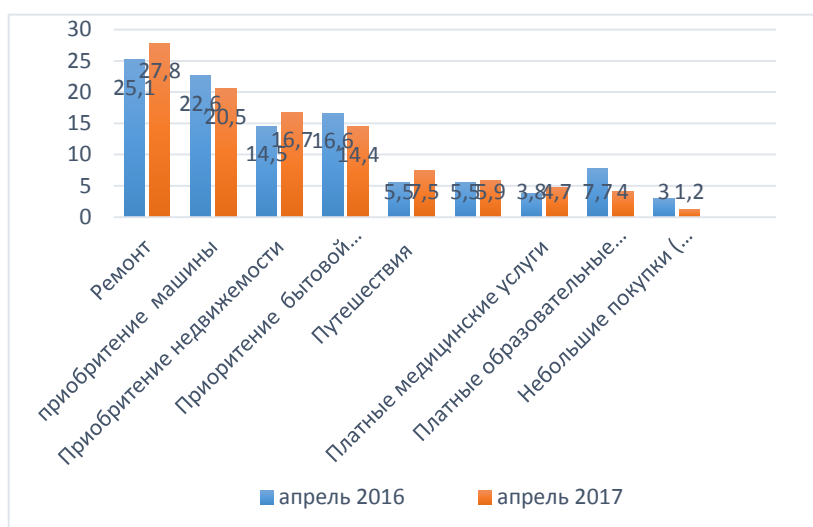


Рисунок 1. Цели приобретения кредит

Был проведен опрос среди населения в возрасте от 25 лет до 71 года и выясняли, на какие цели люди приобретают кредиты. Результаты статистики выявили, что чаще всего кредиты и займы люди приобретают на ремонт, покупку недвижимости и автомобилей, а так же появилось больше возможностей для путешествий.[6]

В 2018 году количество людей, которые могли себе позволить совершить новые приобретения, составляет 40,2% против 36,4% в 2017. При этом доля людей с низким уровнем дохода (могут позволить себе только еду, недорогую одежду и бытовую технику) снизилась с 63,6% до 59,8%. [6]

Среди клиентов с высоким уровнем дохода заметно вырос процент людей, которые могут купить недвижимость: с 2,5% до 3,8%. Среди клиентов с невысоким уровнем дохода часть людей, чьих доходов хватает только на еду и одежду, наоборот, немного уменьшилась: до 32,1% по сравнению с 32,4% годом ранее.[6]

Тем самым видно, что размер дохода людей не всегда позволяет приобретать не то что вещи «роскоши», а даже самые элементарные и нужные в первую очередь. В этот случае банки помогают людям, дают огромную возможность купить необходимые вещи для нормальной жизнедеятельности.

На сегодня имеется огромная возможностью для приобретения собственного жилья, объекта для бизнеса и земельных участков является получение ипотечного кредита.

Сейчас ипотечный кредит очень популярен среди населения, так как процентная ставка ниже, а срок выплат больше, чем при обычном кредите. Еще одним плюсом ипотечного кредита является то, что, если в семье более двух детей, о в качестве первого взноса можно использовать Материнский капитал.

Ипотеку в основном берут многодетные семьи, чей семейный бюджет очень ограничен, и кстати, в таких семьях очень развита экономика семьи.[7]

В каком же возрасте люди чаще всего берут кредит.

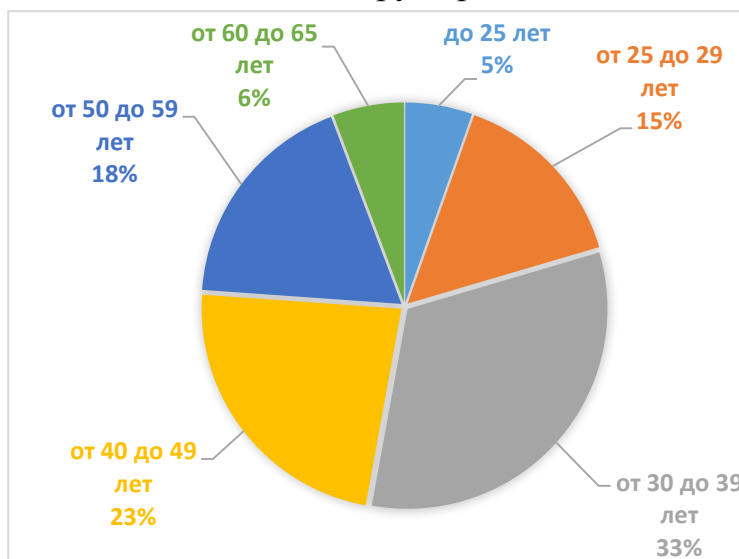


Рисунок 2. Возрастная категория кредиторов, %

Из данных видно, что наибольшая группа кредиторов относится к рабочему классу. Это семейные люди, которым необходимо обеспечить свою семью всем необходимым, выучить и «поставить на ноги» детей.

Банковские услуги очень упрощают сейчас жизнь людей. Общество уже не сможет обойтись без «Онлайн переводов», «Онлайн оплате коммунальных, налоговых, страховых и т.д. платежей».[3,5] Так же с каждым годом все больше и больше усовершенствуется кредитная система. Ипотека позволяет приобрести личное жилье на наиболее выгодных условиях. С помощью кредитов люди могут позволить себе покупку машины, техники и т.д., что в наше время, к сожалению, важно, ведь сейчас принято жить «модно» и «стильно», тем самым человек чувствует себя уверенным, состоятельным. [8]

Экономика семьи – это несложная по своей структуре «микроэкономическая система», с которой под силу справиться каждому члену семьи, и которая поможет правильно распределить средства из семейного бюджета так, чтобы всегда быть в профиците и приумножать свой капитал.

Библиографический список

1. Интернет сайт «Экономика семьи (обществознание, 8 класс) - [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://obrazovaka.ru/obschestvoznanie/ekonomika-semi-8-klass.html#ixzz5hsPZEEWK>
2. Интернет сайт «Семейная экономика. Роль семьи в экономической жизни общества-Влияния государства на экономику семьи. [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://studwood.ru/1392174/ekonomika/semeynaya_ekonomika_rol_semi_ekonomicheskoy_zhizni_obschestva
3. Интернет сайт «Роль банков в современной жизни» [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.uspeh4u.com/view_pagges4.php?id=26
4. Интернет сайт «Значение банков в нашей жизни» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.orgbank.ru/index.php/bank-v-smi/45-o-banke/279-2016-01-13-08-37-49.html>
5. Интернет сайт «Роль банков в современного человека» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.moneycoach.ru/bankovskie-produktsii-uslugi/rol-bankov-v-zhizni-sovremennogo-cheloveka>
6. Интернет сайт «На что берут кредиты, статистика» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://ontopmoney.com/na-chto-berut-kredity-statistika.html>

7. Интернет сайт «Россияне стали чаще брать кредиты на ремонт и путешествия» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://todaykhv.ru/news/society/4764/>

8. Интернет сайт «Зачем нужна кредитная история» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://old.kurs.com.ru/novost/zachem-nujna-kreditnaya-istoriya-r9769>

*Рыжикова А.М.
Вьюшина О.А.
г. Миасс*

ПРОЕКТНОЕ ФИНАНСИРОВАНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В основе экономического развития любого государства лежит инвестиционная политика, основанная на реализации эффективных инвестиционных проектов, целью которых является создание новых или модернизация действующих реальных активов, способных генерировать в будущем денежные потоки, создавать высокую добавленную стоимость и способствовать решению задач социально-экономического развития страны. Инвестиционный проект, как вид деятельности, характеризуется направленностью на достижение конкретных целей и определенных (в некотором смысле - уникальных) результатов за ограниченный срок при ограниченном бюджете. Именно в силу своей нацеленности на результат проектная деятельность считается наиболее прогрессивной, а в некоторых видах бизнеса является преобладающей.

В последнее время термин «проектное финансирование» применяется как наименование системы финансовых и коммерческих операций, основанных как на предоставляемых банками кредитах, так и на опосредованной бюджетной поддержке, поддержке различных государственных организаций, инвестиционных фондов, страховых компаний и других заинтересованных инвесторов.

Проектное финансирование, или проектное кредитование, характеризуясь в целом повышенными рисками для банка-кредитора, имеет внешнее сходство с венчурным (рисковым) финансированием. Однако эти механизмы финансирования принципиально различны.

В ряду основных компонентов проектного финансирования присутствуют:

- организация государственной поддержки инвестиционного процесса в частном секторе экономики;
- процедуры и технологии закупок товаров, работ и услуг в рамках инвестиционной проектной деятельности;
- управление рисками инвестиционного проекта;

- реализация инвестиционных проектов на базе концессионных соглашений;

- способы и методы финансирования инвестиционных проектов.

Роль проектного финансирования становится главенствующей в финансировании, строительстве и управлении крупными производственными объектами и объектами инфраструктуры.

В основу проектного финансирования заложена идея финансирования инвестиционных проектов за счет доходов, которые принесет создаваемая организация в будущем.

Проектное финансирование позволяет существенно снизить расходы по финансированию проектов развития предприятия за счет получения сравнительно недорогих инвестиционных кредитов.

Ввиду того, что в основе проектного финансирования лежит идея финансирования инвестиционных проектов за счет генерируемых ими же доходов и, учитывая опыт, накопленный специалистами в проектном финансировании, можно выделить несколько важных моментов, определяющих судьбу проекта, а точнее его успех получения необходимого финансирования.

Прежде всего, необходим сильный топ-менеджмент, лидер-инициатор проекта, и полная решимость, ответственность и целеустремленность сделать проект. Так как подготовка и реализация проекта влечет за собой множество трудностей и значительные риски (и не только потери в денежном выражении).

Поскольку генерация денег - по сути является единственной четкой гарантией возврата кредитных средств, то колоссальное значение имеет проработка деталей проекта в том числе и финансовых потоков. Важен так называемый проектный анализ, который проводится на начальной стадии.

В связи с тем, что на начальной фазе определяется эффективность проекта, ее проработке уделяют значительное внимание.

По этой причине необходимо уделять всестороннее внимание всем глобальным вопросам инвестиционного проекта и привлекать к активному участию в проекте различные компании, так или иначе определяющие судьбу проекта: инжиниринговые компании, консультантов, банки-кредиторы, покупателей продукции, поставщиков оборудования.

Государственное и муниципальное финансирование образования составляет 3,2% ВВП, из средств предприятий и населения по различным каналам в сферу образования поступает 1,7% ВВП. В 90-е гг. произошло резкое падение финансирования образования, вызванное неблагоприятной макроэкономической ситуацией. По уровню финансирования образования Россия заметно отстает от индустриально развитых стран мира. Так, затраты на одного студента в конце 90-х гг. составляли 300 долл. в год, в США – 18 тыс. долларов [2].

Расходы на образование в соответствии с бюджетной классификацией включают затраты на общее образование, на воспитание детей и подростков, на культурно-просветительскую работу и на подготовку кадров. В общей

сумме расходов на образование затраты на детские дошкольные учреждения составляют примерно 15%, на общее среднее образование - 41%, на школы-интернаты - 8%, на среднее специальное образование - 10,5%, на высшее образование - 11,5%

Финансирование учреждений образования осуществляется на основе государственных и местных нормативов финансирования в расчете на одного обучающегося или воспитанника по каждому типу образовательного учреждения. Федеральные нормативы финансирования должны утверждаться ежегодно Государственной думой одновременно с принятием закона о федеральном бюджете на очередной год и быть минимально допустимыми. Региональные и местные нормативы финансирования должны учитывать специфику образовательного учреждения и быть достаточными для покрытия средних по данной территории текущих расходов.

Библиографический список

1. Аменд А.Ф., Тюнин А.И. Непрерывное экономическое образование в условиях общеобразовательной школы Вестник Института развития образования и повышения квалификации педагогических кадров при ЧГПУ. 2001. № 4. С. 20-28.4

2. Базавлуцкая Л.М. Педагогический менеджмент: учебное пособие/ Л.М.Базавлуцкая. Челябинск: Изд-во ЗАО «Библиотека А. Миллера», 2017.- 97с.

3. Базавлуцкая Л.М. Сравнительный менеджмент: учебное пособие для студентов очной и заочной формы обучения высших учебных заведений по направлению «Профессиональное обучение (по отраслям)». Челябинск: Изд-во «Цицеро», 2018.- 97с.

4. Базавлуцкая Л.М. Проблемы экономического роста в России в современных условиях./ Гнатышина Е.А., Базавлуцкая Л.М., //в сборнике: Проблемы экономики, управления и права современной России// Сборник научных трудов по материалам 1 региональной научно-практической конференции, 2016., С. 6-14.

5. Менеджмент: современные проблемы управления, Гнатышина Е.А., Корнеев Д.Н., Базавлуцкая Л.М., Корнеева Н.Ю., Рыжикова А.М., Рябчук П.Г. // Коллективная монография / Челябинск, 2017.

6. Система формирования современного менеджера в образовательном пространстве./ Базавлуцкая Л.М. // Монография.- Челябинск: Изд-во Цицеро, 2017.- 180с.

Суктубаева Л.Ю.

Научный руководитель: к.э.н., доцент Кострюкова Л.А.

г. Челябинск

БЕЗРАБОТИЦА В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Аннотация. Статья посвящена безработице, рассматриваются виды безработицы, её последствия и причины, также приводится динамика показателей безработицы в России и методы решения проблем безработицы.

Ключевые слова: безработица; виды безработицы; уровень общей безработицы; пособие по безработице; фрикционная безработица; структурная безработица; сезонная безработица; циклическая безработица.

Проблема безработицы волнует людей с давних пор. На сегодняшний день безработица в России представляет собой одну из основных проблем современной российской экономики. В РФ безработица официально начала существовать в начале 1990 годов. В это время величина безработицы превышала социально допустимый уровень, и количество безработных быстро увеличивалось. В настоящее время мы не можем себе представить российскую экономику без безработицы, она активно вошла в экономическую обстановку в стране. Безработица влияет на социальную и политическую обстановку в государстве. Этой проблемой интересуется не только простой обыватель, но и научное сообщество, которое пытается найти пути решения данной проблемы в России. [1]

Следует отметить, что безработица – это социально-экономическая ситуация, которая характеризуется наличием в стране трудоспособных граждан, которые желают трудиться по найму при сложившемся уровне оплаты труда, но не могут найти работу по своей специальности или трудоустроиться вообще.[2] Человек признаётся безработным, если он:

- 1) находится в трудоспособном возрасте;
- 2) у него в течение некоторого времени нет постоянного заработка;
- 3) доказано его стремление найти работу (обращение в службу занятости и т.п.). [2]

Безработица приводит к тому, что: потерянное рабочее время не может быть восстановлено, а произведённый объём благ не компенсируется в будущем; человек, даже потеряв источник средств к существованию, не может прекратить потребление, поэтому государство вынуждено помогать безработным; рост безработицы сокращает спрос на товары на внутреннем рынке; безработица обостряет политическую ситуацию в стране и др. проблемам.[2]

Безработица, как и вся экономика в целом носит циклический характер. На рынке труда безработица существует в четырёх основных видах.

1. Фрикционная безработица. Эта безработица связана с перемещением людей с одной организации на другую, постоянно имеется на рынке труда. Уровень безработицы определяется общими затратами времени на поиски новой работы (от 1 до 3 месяцев).[2]

2. Структурная безработица связана с невозможностью трудоустройства людей определённых профессий, так как сокращается спрос на работников некоторых специальностей из-за внедрения в производство достижений НТР (несоответствие структуры спроса и предложения на рынке труда). Для

уменьшения структурной безработицы нужно вводить программы переобучения безработных, развития малого бизнеса и т.п. [2]

3. Сезонная безработица (иногда рассматривается как проявление фрикционной безработицы). Причина её – некоторые виды деятельности могут осуществляться только в определённые периоды года (например, туризм в приморских курортных районах, строительство, сельское хозяйство). Чтобы сократить этот вид безработицы нужно внедрять программы общественных работ и т. п. [2]

4. Циклическая безработица связана с сокращением численности занятых во всех отраслях экономики в условиях экономического спада, и связана она с уменьшением реального ВВП и высвобождения части рабочей силы, что ведёт к росту числа безработных. Для сокращения этой безработицы нужно создать условия роста спроса на товары (привлечение инвестиций и т.п.) и др. [2]

5. Действительная безработица – условия, при которых человек имеет трудоспособность и желание работать, но в силу сложившейся ситуации на рынке труда не может получить работу.

6. Фиктивная безработица характеризуется лицами, не желающими заниматься по тем или иным причинам трудовой деятельностью.

Также есть и другие виды безработицы. Долгосрочная и краткосрочная отражают временные рамки безработицы. Открытая означает увольнение работника, полную потерю доходов и работы. Скрытая означает сокращение рабочего дня или недели, направление персонала в принудительные отпуска, уменьшение заработной платы. Кроме того, существуют текущая и застойная безработицы.[6] Безработицу характеризуют показатели её уровня (уровень общей безработицы).

$$\text{Уровень общей безработицы} = \frac{\text{Общая численность безработных}}{\text{Численность экономически активного населения}} \cdot 100\%$$

Безработица имеет некоторые негативные последствия: при долговременной безработице работники утрачивают квалификацию и навыки к работе; снижает уровень жизни населения; недовыпуск продукции; ведёт к политической неустойчивости общества.[1]

Как государство может решить проблему безработицы? Оно составляет направления, по которым будет действовать. В России существуют меры социальной защиты безработных. Безработные граждане обладают правами на выплату пособий по безработице. Пособие по безработице – денежная выплата гражданам, которые были признаны безработными в установленном порядке.

Уровень безработицы в разных регионах России очень отличается. Рост процентов в 2018 году характерен для республики Ингушетия — здесь показатель равен 26,2 %, республики Тыва – 18,8 %. Но безработица не характерна для центральных регионов. Например, Москва и Санкт-Петербург

имеют самый низкий показатель — 3,1 %.[5] Динамика занятости в России, согласно отчетам ФСГС (Федеральная Служба Государственной Статистики), показывает, что уровень безработицы в 2019 году сокращается по сравнению с предыдущими годами. Согласно отчетам ФСГС, с июля 2018-го года никаких резких ухудшений ситуации в сфере безработицы не происходило.[4]

Приведем статистику по некоторым показателям за второй квартал 2018г.

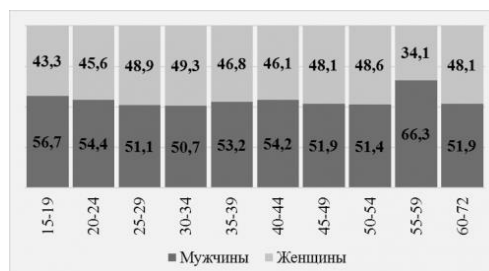


Рис. 1. Уровень безработицы в зависимости от возраста.

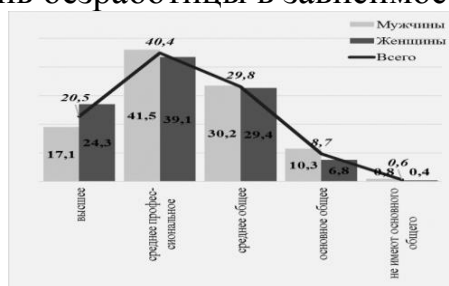


Рис. 2. Уровень безработицы в зависимости от образования.

Динамика занятости по стране в целом следующая: официальная безработица сокращается. С 2017-го года она упала на 0,7 пунктов до значения 4,8%.

Можно утверждать, что количество безработных на данный момент в России стабильно уменьшается с 1999-го года. Всплески нетрудоустроенности наблюдались только в кризисные года: 2009 и 2015. Причины безработицы в России: падение цен на нефть (основным экспортным товаром страны, составляющим большую часть федерального ВВП).

Для предотвращения безработицы в стране необходимо создавать новые и развивать уже существующие службы занятости, распространять информацию о вакантных рабочих местах, создавать новые рабочие места, совершенствовать систему образования, включить в образовательную систему курсы повышения профессиональной квалификации для людей с высшим образованием. Можно провести ужесточенную политику протекционизма, чтобы мотивировать российское производство создавать конкурентоспособные товары, финансировать слаборазвитые районы страны, содействовать мелкому и семейному бизнесу. Таким образом, при выполнении вышеперечисленных предложений можно сократить уровень безработицы и прийти к результатам, которые удовлетворят, как государство, так и население.[3]

Библиографический список

1. Давыдова, Е.Ю., Проблема безработицы в современной России – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/problema-bezrobotitsy-v-sovremennoy-rossii>
2. Котова, О.А. Обществознание 10 класс, модульный триактив-курс/ О.А. Котова, Т.Е. Лискова. – М.: Национальное образование, 2016. – 224 с.
3. Чеканова, Е. В. Проблема безработицы в Российской Федерации // Молодой ученый. – 2016. – №20. – С. 574-577. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/124/34358/>
4. Франк, А.В. Уровень безработицы в России – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://vkreditbe.ru/uroven-bezrobotitsy-v-rossii/>
5. Пособие по безработице в 2019 году: размер и порядок оформления – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://mir46.ru/news-24/-28806-posobie-po-bezrobotice-v-2019-godu-razmer-i-porjadok-oformlenija-2019-7>
6. Баранов, П.А. Новый полный справочник для подготовки к ЕГЭ/ П.А. Баранов, А.В. Воронцов, С.В. Шевченко. – М.: АСТ: Астрель, 2016. – 542 с.

*Трофимова А.А.
Научный руководитель: к.п.н., доцент Тюнин А.И.
г. Челябинск*

ТРАНСФОРМАЦИЯ РОЛИ РЕСПУБЛИКИ КОРЕЯ В МИРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ

Республика Корея (РК) является примером успешного экономического развития, она развивается гораздо быстрее, чем многие европейские государства. Ее трансформация из слабого аграрного государства с низким уровнем развития ВВП и высоким трудолюбием населения, позволила превратиться в сильную постиндустриальную страну, в довольно небольшое количество времени. Благодаря массовому производству и экспорту в другие страны, ВВП страны стабильно увеличивалось с 1963 года по настоящие дни. Уже в 90-х годах РК сумела завоевать второе место в мире по мировому выпуску электрической техники. До сих пор 40 % всей электрической продукции производится именно в Южной Корее.

В послевоенное время Корея была одной из беднейших стран мира с преимущественно аграрной экономикой. После разделения Кореи на две части - КНДР и Южную Корею - разрушились давние связи между аграрным Югом и промышленным Севером. Южная Корея лишилась таких отраслей промышленности, как металлургическая, химическая, цементная.

На юге были сосредоточены лишь предприятия лёгкой и пищевой промышленности. Однако, после предоставления от США субсидий на развитие в конце 50-х годов, экономика РК стала бурно развиваться. За последующие 3 десятилетия ВВП Кореи вырос с 2,3 млрд долларов до 204 млрд., а доля

промышленного сектора выросла с 14,3% до 30,3%. Такое ускорение в развитии экономики страны произошло так же благодаря правильно составленной экономической политике президента Пак Чон Хи, при котором были сформулированы 5-летние экономические планы. В дальнейшем происходит вмешательство государства в рынок ресурсов для увеличения доли химической промышленности. Эти отрасли становятся двигателями роста корейской экономики, что указывает на правительственные усилия дать преимущество промышленности. [1,3]

В конце 1980-х годов внутренний рынок стал основой экономического роста. Рост спроса на автомобили и другие дорогостоящие товары сильно увеличился вследствие общего роста платёжеспособности населения. Затем, экономическая политика правительства, изначально направленная на экспорт корейских товаров, изменилась в сторону самообеспечения, что привело к уменьшению зависимости от других государств.

Последующее десятилетие так же происходил экономический рост. Возрастал доход населения, увеличивались инвестиции и экспорт. ВВП на душу населения вырос до \$10 000 в 1995, а в 1996 году безработица достигла уровня в 2 %.

Инфляция оставалась относительно стабильной - 4 % в год. С наступлением глобального экономического кризиса в 1997 году произошло резкое снижение курса корейской воны по отношению к доллару. И чтобы предотвратить серьёзный спад экономики страны правительство приняло решение сделать крупный займ у МВФ. Серия мер, предпринятая правительством, включая ряд экономических реформ, позволили Южной Корее довольно скоро выйти из кризиса. Уже в 1999 году экономический рост составил 10 %, а в 2000 году - 9 %, экономика основывалась прежде всего на производстве товаров народного потребления, таких как электроника, текстиль, автомобили, а также на сектор тяжёлой промышленности: кораблестроение, производство стали.

Продукция этих отраслей производства стала основным предметом экспорта. Сектор сельского хозяйства находился под политикой протекционизма из-за серьёзного несоответствия уровня цен на сельскохозяйственную продукцию. Например, на рис внутри страны и в мире. В 2005 году цена риса в РК была в пять раз больше, чем на международном рынке. Кризис 2008-2010 годов сильно сказался на экономике Кореи. В 2008 году промышленное производство было сокращено на 26%, выросла безработица, существенно понизился курс валюты.. В течение 2009 года экономика страны постепенно восстанавливалась, чему способствовала правительственная программа по борьбе с кризисом и понижению курса воны в 2008 году, что создало благоприятные условия для корейских экспортёров. Рост ускорился в 2010 году, после начала восстановления мировых рынков, являющихся потребителями южнокорейских товаров. [3].

Современная промышленность страны развивается относительно стабильно. Однако в 2018 году отмечен рост ВВП корейской экономики 1655.61

млрд долл. США. По данным Министерства планирования и финансов (Ministry of Strategy and Finance, MOSF) в 2017 г. ВВП был равен 1540,46 млрд долл. и в сравнении с 2018 г. он повысился. РК не входит в первую десятку стран по ВВП, однако стабильно держится на 11 месте после Канады, обгоняя Россию и Испанию. Показатель ВВП в пересчёте на душу населения в 2018 г. в долларовом эквиваленте равен 27999.24 долл. США, и, относительно показателя 2017 г. - 27023.23 долл. США, можно пронаблюдать прирост в 2,2%. Здесь РК занимает 31 место в мире, ее обошли Япония, Италия, Испания - 26, 27, 29 место соответственно. [4]

ВВП Южной Кореи был больше, чем ВВП Северной Кореи (16.8 млрд. долл.) в 84.1 раз, но был меньше, чем ВВП Японии (5 070.63 млрд. долл.) на 67.4%. ВВП на душу населения в Южной Корее был больше, чем ВВП на душу населения в Северной Корее (665.0 долларов) в 41.8 раз, но был меньше, чем ВВП на душу населения в Японии (36 317 долларов) на 22.8%.

Доля ВВП Кореи в мировом ВВП составляет 1.77 % по данным МВФ на 2018г. Население РК составляет 54 миллиона человек и занимает 28 место в мире немногим обойдя Колумбию и Испанию, оставляя перед собой Италию, Францию, Великобританию. Уровень инфляции на 2018 г. составляет 1.6%. Безработица составляет 4,4%, на 0,6% больше по сравнению с прошлым годом.

Ведущими отраслями страны являются автомобилестроение, нефтехимия, полупроводниковая и сталелитейная промышленность. В структуре ВВП Кореи 59% приходится на сферу услуг, 39% на производство и 2% на сельское хозяйство.

Южная Корея 5-ый по объёму экспортёр в мире и 6-ая по сложности экономика в соответствии с Индексом экономической сложности (ЕСИ). В 2017 году РК экспортировала 596 млн долл. США и импортировала 471 млн долл. США, что привело к росту торгового баланса в размере 124 миллионов долларов. Структура экспорта (основные товары): 24,1% электрическое и электронное оборудование, электросхемы; 12,8% транспортные средства; 11% продукция машиностроения, ядерные реакторы; 9,9% минеральное топливо, 7% продукция судостроения. Самые быстрорастущие рынки РК: IT-технологии; связь; транспорт и логистика; банковский сектор; рынок услуг. Атомная энергетика, теле- и радиовещание являются секторами, закрытыми для иностранных инвестиций.

Самым крупными партнерами РК по экспорту являются Китай (до 75%) приходится на промежуточные товары, используемые в Китае для изготовления конечной продукции. При этом 35% (т.е. почти половину) составляют компоненты и узлы для производства инвестиционных товаров, а также транспортных средств и оборудования. В то же время в южнокорейском импорте из Китая преобладает конечная продукция, прежде всего потребительского назначения. Основными внешнеторговыми партнерами РК по экспорту на 2017 г. стали Китай- 25.1% 124.4 млрд долл., АСЕАН- 16% 79.2 млрд долл., США - 13.5% 66.8 млрд долл., ЕС - 10.2% 50.7 млрд долл. [2,30]

РК проводит активную внешнеторговую политику, направленную на увеличение объема экспорта путем открытия рынков со странами-партнерами в области промышленного производства, сельского хозяйства, сферы услуг, а также в сырьевом и энергетическом секторах.

Несмотря на то, что стратегия роста южнокорейской экономики основывается на экспорте в развитые страны (США, Япония и ЕС), в последнее время РК прилагает усилия к установлению многостороннего экономического сотрудничества и расширению торговых отношений со странами АСЕАН и БРИКС. [2, 31]

Трансформация экономики Кореи позволила изменить ее структуру экспорта и импорта. Так, структура импорта имеет следующий вид: 33,4% минеральное топливо; 17,3% электрические машины и оборудование; 10,1% ядерные реакторы; 7% оптические, медицинские, фотографические аппараты и инструменты; 3,5% металлургическая продукция [5].

Организация без конфликтного управления экономикой позволила Южной Корее достичь высоких показателей экономического развития [6],[7].

Библиографический список

1. Самигуллина А.А. «Реалии и перспективы развития экономики Южной Кореи» Казанский вестник молодых учёных/ Казанский (Приволжский) федеральный университет . Том 2 № 1 (4) г.Казань. 2018 С.62-69 (<https://elibrary.ru/item.asp?id=35085384>)

2. Федоровский А.Н. Республика Корея: опыт поставторитарной модернизации. – М.: ИМЭМО РАН, 2017. – 39 с.

3. https://ru.wikipedia.org/wiki/Республика_Корея

4. <http://fb.ru/article/407100/vvp-yujnoy-korei-nemnogo-rastet>

5. <http://asiavector.ru/countries/south-korea>

6 Тюнин А.И. Конфликты в сфере управления В сборнике: Фундаментальная и прикладная наука Сборник научных статей по итогам научно-исследовательской работы за 2012-2013 учебный год. Челябинский государственный педагогический университет. Челябинск, 2013. С. 35-40.

7. Тюнин А.И. Причины трудовых конфликтов. В сборнике: Фундаментальная и прикладная наука Сборник научных статей по итогам научно-исследовательской работы за 2014 год. Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования "Челябинский государственный педагогический университет". Челябинск, 2015. С. 225-227.

Усольцева Л.В.

Фоминых В.Е.

Научный руководитель: к.э.н., доцент Федосеев А.В.

г. Челябинск

НАЛОГООБЛОЖЕНИЕ МАЛОГО БИЗНЕСА

Малый бизнес в РФ – это те предприниматели, кооперативы, акционерные общества, ООО и фермерские крестьянские хозяйства, которые попадают под ограничения по средней численности персонала и по предпринимательскому налогооблагаемому доходу за год. Для малых фирм дополнительно существуют лимиты по доле владения их уставным капиталом других юридических лиц, в том числе иностранных [1].

Налог – обязательный, индивидуально безвозмездный платёж, принудительно взимаемый органами государственной власти различных уровней с организаций и физических лиц в целях финансового обеспечения деятельности государства и (или) муниципальных образований.

Органы государственной власти не имеют права вводить дополнительные налоги обязательные отчисления, не предусмотренные законодательством РФ, в том числе и повышать ставки установленных налогов и налоговых платежей.

Налоговая политика государства в отношении малого бизнеса предусматривает создание благоприятных налоговых условий. В налоговой системе РФ имеют место следующие формы налогообложения:

- общая система обложения налогами (ОСНО);
- упрощенная система налогообложения (УСН);
- единый сельхозналог (ЕСХН);
- единый налог на вмененный доход (ЕНВД);
- патентная система налогообложения (ПСН).

Раскроем более подробно каждую форму налогообложения.

Общая система налогообложения (ОСНО, традиционная, основная) - налоговый режим, который назначается автоматически всем индивидуальным предприятиям и организациям после их создания.

ОСНО является самым сложным налоговым режимом по части уплаты налогов и ведения отчётности. Общий режим используют предприниматели и организации, которые по каким-либо причинам не могут использовать другие системы налогообложения (например, из-за большой численности сотрудников или превышающего доступные пределы размера дохода) [5].

Упрощенная система налогообложения (УСН, упрощенка) — особый налоговый режим, который в большей степени считается наиболее доходным для уплаты налогов и ведения отчетности. По сравнению с другими специальными режимами под действие УСН оказывает значительное наибольшее число разновидностей предпринимательской деятельности.

Используя УСН, предприниматели и организации выплачивают только один налог в соответствии с предварительно выбранной облагаемой базой (6 % от доходов или 15 % от доходов, уменьшенных на величину расходов) [7].

Индивидуальные предприниматели, применяющие УСН, освобождены от уплаты (п. 3 ст. 346.11 НК РФ):

– НДФЛ с доходов, полученных от предпринимательской деятельности (за исключением налога, уплачиваемого с доходов, облагаемых

по ставкам, предусмотренным пунктами 2, 4 и 5 статьи 224 НК РФ);

- Налог на имущество физических лиц с имущества, используемого для предпринимательской деятельности;

- Налог на добавленную стоимость (НДС) (за исключением налога, уплачиваемого при ввозе товаров на таможенную территорию РФ, а также уплачиваемого согласно статье 174.1 НК РФ) [2; 3].

Единый налог на вмененный доход (ЕНВД, «вмененка») - специальный налоговый режим, который применяется только в отношении определённых видов деятельности.

Главной особенностью ЕНВД, считается тот факт, что при исчислении и уплаты налога размер действительно приобретенного дохода значимости не имеет. ЕНВД считается исходя от размера предполагаемого дохода предпринимателя, который устанавливается (вменяется) представительными органами муниципальных образований [5].

Единый сельскохозяйственный налог (ЕСХН) - особый налоговый режим, который создан специально для сельскохозяйственных товаропроизводителей. Использовать ЕСХН имеют право только те ИП и организации, у которых доход от сельскохозяйственной деятельности составляет больше 70 %.

Патентная система налогообложения (ПСН) - специальный налоговый режим, который могут применять только индивидуальные предприниматели, при этом средняя численность наёмных работников не должна превышать 15 человек.

Применяя ПСН, индивидуальный предприниматель имеет право покупать патенты (по одному на каждый) на определённые виды деятельности.

При расчёте стоимости патента размер реального полученного дохода не имеет значения. Налог на ПСН рассчитывается исходя от потенциально возможного к получению дохода, который устанавливается законами субъектов России [5].

Налоговая база обуславливается как валютное представление потенциально возможного к получению ИП годового дохода по виду предпринимательской деятельности, в отношении которого применяется патентная система налогообложения, устанавливаемого на календарный год законом субъекта РФ.

Налоговым периодом признается календарный год или срок, на который выдан патент. Налоговая ставка устанавливается в размере 6 %.

Индивидуальные предприниматели, применяющие ПСН, освобождены от уплаты:

- НДФЛ;
- Налог на имущество физических лиц;
- НДС.

При такой системе налогообложения необходимо платить страховые взносы во внебюджетные фонды [2; 3].

Большие изменения в законодательстве для малого бизнеса произошли в 2019 году. Изменения затронули такие критерии как: регистрация фирм и предпринимателей, платежи с выплат персоналу, работа с предпенсионерами, оценка условий труда, имущественному налогообложению.

В этом году отменена госпошлина на регистрацию фирм и ИП, счета малых предприятий включены в систему банковского страхования вкладов, малым фирмам и предпринимателям придется работать через онлайн-ККТ.

Благодаря изменениям в малом бизнесе возрастают годовые максимумы выплат физическим лицам для обязательных страховых взносов на ОПС и ОСС по нетрудоспособности и материнству. Предполагается, что новые максимумы составляют: по платежам на ОПС - 1 150 000р., по платежам на ОСС - 865 000р [4].

Специально предназначенный режим налогообложения для малого бизнеса принят в ряде стран. Для этого существуют разнообразные предпосылки, в первую очередь, малое предпринимательство представляет собой значимой областью функционирования экономики [6]. Небольшие предприятия различаются большей гибкостью, легче адаптируются к модифицированной конъюнктуре рынка. Поддержка малого предпринимательства позволяет увеличить занятость населения, тем самым улучшить социальную атмосферу в обществе и свести к минимуму расходы на выплату пособий по безработице. Упрощение налогообложения и учета позволяет улучшить условия функционирования малого бизнеса за счет снижения затрат (как финансовых, так и трудовых) на ведение учета и расчет налогов.

Библиографический список:

1. Бухсофт «Новые изменения для малого бизнеса в 2019 году вступившие в силу» — 2019 — [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <https://www.buhsoft.ru/article/1657-izmeneniya-malogo-biznesa-2019/> (дата обращения 22.04.2019).
2. Налоговый кодекс РФ: часть 1 от 31.07.98 № 146-ФЗ (ред. от 04.10.2014); часть 2 от 05.08.00 № 117-ФЗ (ред. от 04.10.2014).
3. Налогообложение малого бизнеса // Журнал Бухгалтерия ИП — практический журнал для индивидуальных предпринимателей. — 2011—2014. — № 6. [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: http://www.indpred.ru/nalogooblojenie_malogo_biznesa (дата обращения 22.04.2019).
4. Одарченко А.В. Проблемы развития малого бизнеса // Налоги и налогообложение | лекции, рефераты и шпоры по налогам и налогообложению. — 2014. — [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <http://nalogpro.ru/problemy-razvitiya-malogo-biznesa/> (дата обращения 22.04.2019).
5. Системы налогообложения в России // Малый бизнес. — 2011—2014. — [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <http://www.malyi-biznes.ru/sistemy/> (дата обращения 22.04.2019).

6. Борисенко Я.М. Экономическая оценка эффективности использования ресурсов (на примере СПК «Коелгинское») / Борисенко Я.М., Федосеев А.В., Мурыгина Л.С. // Экономика и предпринимательство. 2018. № 1 (90). С. 1252-1255.

7. Мурыгина, Л.С. Формирование конкурентной среды в транзитивной экономике на основе развития малых форм хозяйственной деятельности (теоретико-методологический аспект) [Текст]: автореферат дис. на соиск. учен. степ. кандидата экономических наук / Мурыгина Лариса Сергеевна; Южно-Уральский государственный университет (национальный исследовательский университет). Челябинск, 2006.

Цыбина К.А.
Научный руководитель: к.э.н., доцент А.В. Федосеев
г. Челябинск

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ

Система образования РФ в настоящее время переживает период модернизации, сопровождающей непрерывным поиском новых подходов к повышению качества обучения. Одним из направлений развития системы образования в современных условиях является реализация принципа социального партнерства (далее - СП). СП в образовании – это реальное взаимодействие двух или более равных сторон (лиц и\или организаций) на основе подписанного на определенное время соглашения в целях решения конкретного вопроса (социальной проблемы), который в чем-либо не удовлетворяет одну или несколько сторон и который эффективнее решать путем объединения ресурсов (материальных, финансовых, человеческих и др.) и организационных усилий до достижения желаемого результата. Создается оно для решения различных проблем в образовании. Идея СП в образовании заключается в том, что для решения проблем в этой социально значимой сфере требуются усилия всего общества, а не только государства [3].

В области построения современных партнерских отношений образовательные учреждения только делают свои первые шаги. Грамотно выстроенные отношения между школой и обществом (социальным окружением), действительно, позволяют создавать более комфортное пространство, в котором ориентируется и развивается ученик.

Что же такое «партнерство» в отношениях сторон и субъектов сферы образования? Чем оно отличается от других форм взаимодействия? Очевидно, что в содержании соответствующего понятия и деятельности в образовании должны проявиться принципы партнерства, отработанные в других сферах: политической, экономической, социальной. Опыт партнерства в этих сферах говорит о том, что основой партнерских отношений являются: равноправие, добровольность взаимодействия, самостоятельность в выборе и принятии решений каждой из сторон, взаимовыгодность, диалогичность, осо-

знанность [6]. Партнерские взаимоотношения, связанные с сущностью образовательной деятельности, затрагивающие субъекты образовательного процесса (семью, школу, ребенка), а также партнерство школы с другими (внешними) структурами и организациями как средство повышения качества образования начали рассматриваться в качестве объектов исследования только в последние годы.

В настоящее время существует проблема неэффективности функционирования современной школы, в основе которой не заложена модель СП, позволяющая формировать социально-правовую, гражданственную компетенцию школьников, будущих активных участников социума, адаптированных к дальнейшей жизни в нем в качестве равноправного СП. Данная компетенция является одной из ключевых, заложенных в модель успешного выпускника, создаваемую в условиях внедрения ФГОС. Модель успешного выпускника предполагает высокий уровень развития личностного потенциала; формирование и становление профессионального самоопределения школьника. Современный выпускник – личность, максимально отвечающей условиям и запросам современного общества, обладающей ценностно-смысловыми установками, способной ставить цели и строить жизненные планы, удовлетворяющей социальному заказу и адаптированной к современной жизни [7].

Процесс формирования системы СП в условиях общеобразовательной школы длительный и сложный, который зависит от целого ряда субъективных и объективных причин.

Первый этап предполагает создание информационного банка СП (с указанием на возможные или имеющиеся ресурсы). В качестве социальных партнеров общеобразовательной школы могут выступать различные органы и учреждения, общественные организации, занимающиеся вопросами обучения и воспитания подрастающего поколения [1].

Органы и учреждения, выступающие в качестве социальных партнеров школы, можно разделить на несколько групп:

- 1) образовательные организации (высшего и среднего профессионального, дополнительного образования);
- 2) органы и учреждения системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних;
- 3) государственные надзорные и контрольные органы;
- 4) общественные организации;
- 5) предприятия и организации различных форм собственности.

Второй этап – планирование и реализация сотрудничества между школой и социальными партнерами. Отношения между общеобразовательной школой и органами и учреждениями, выступающими в качестве социальных партнеров школы, по нашему мнению, должны выстраиваться на основе договорных отношений (договор или соглашение о сотрудничестве). На основе договора о сотрудничестве разрабатывается план совместных мероприятий.

Формами сотрудничества в рамках СП могут быть:

- 1) совместная организация и проведение внеклассных мероприятий,
- 2) вечера-встречи с интересными людьми,
- 3) совместная исследовательская и диагностическая деятельность,
- 4) консультации,
- 5) круглые столы,
- 6) экскурсии и различные тематические проекты,
- 7) приглашение специалистов на разные внеурочные мероприятия,
- 8) спонсорская помощь школе.

Отдельным направлением сотрудничества в рамках СП является разработка педагогами совместно с социальными партнерами программ вариативных учебных курсов (курсов по выбору), элективных курсов, учитывающих запросы, склонности, личностные, профессиональные интересы старшеклассников, их познавательные возможности [4].

Взаимодействие с учреждениями дополнительного образования муниципального и регионального уровней позволяет также выстраивать и организовывать систему дополнительного образования в школе с учетом запроса школьников и их родителей, склонностей, личностных, профессиональных интересов учеников. Благодаря тесному сотрудничеству предоставляется возможность совместного использования базы материально-технических ресурсов социальных партнеров школы для осуществления предпрофильной и профильной подготовки учащихся, организации эффективной профориентационной работы. Таким образом, происходит создание и реализация механизма непрерывности образования (школа-колледж (техникум), школа-вуз) [2].

Главным результатом СП в рамках общеобразовательной школы будет эффективно функционирующие отношения между социальными партнерами, которые обеспечивают: повышение качества образования; обеспечение доступности качественного общего образования; укрепление материально-технической базы; повышение конкурентоспособности школы; повышение инвестиционной привлекательности школы; формирование эффективного рынка образовательных услуг [8; 9].

Таким образом, в образовательной практике идут процессы, связанные с расширением сферы СП. В условиях растущей актуальности объединения ресурсов общества при решении наиболее сложных социальных проблем партнерство становится важнейшей позитивной тенденцией, формирующей новый тип взаимоотношений в сфере образования личности. Очевидно, что в этой новой для образования сфере пока остается много неразработанных и неисследованных тем, в частности, с точки зрения практической реализации, требуют дополнительного изучения пути, этапы, формы и механизмы СП (в том числе межсекторного) в образовании как средства повышения его качества.

Библиографический список:

1. Авво Б.В. Социальное партнерство в условиях профильного обучения: Учебно-методическое пособие для администрации и учителей общеобразовательных учреждений / Под ред. А.П. Тряпицыной. СПб.: КАРО, 2005. 96 с.

2. Глушанок Т.М. Социальное партнерство как средство повышения качества профессионального образования // Современные проблемы науки и образования. – 2008. – № 6. – С. 80-83.

3. Пидкасистый П.И. Педагогика. Учебное пособие для студентов педагогических вузов и педагогических колледжей / Под ред. Пидкасистого П.И. М.: Педагогическое Общество России, - 2012. - 608 с.

4. Реморенко И.М. Разное управление для разного образования. - СПб.: Агентство образовательного сотрудничества, 2005. – 368 с.

5. Тиховодова А.В. Социальное партнерство: сущность, функции, особенности развития в России [Электронный ресурс] // Сайт Научная электронная библиотека «Киберленинка». URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnoe-partnerstvo-suschnost-funktsii-osobennosti-razvitiya-v-rossii> (дата обращения: 25.04.2019).

6. Мурыгина Л.С., Федосеев А.В. Практикум по экономической теории / Учебное пособие для студентов. – Челябинск, 2018.

7. Мурыгина, Л.С. Формирование конкурентной среды в транзитивной экономике на основе развития малых форм хозяйственной деятельности (теоретико-методологический аспект) [Текст]: автореферат дис. на соиск. учен. степ. кандидата экономических наук / Мурыгина Лариса Сергеевна; Южно-Уральский государственный университет (национальный исследовательский университет). Челябинск, 2006.

8. Гнатышина Е.А. Моделирование подготовки педагогов профессионального обучения / Е.А. Гнатышина // Сибирский педагогический журнал. – 2008. – № 4. – С. 21-30.

9. Гнатышина Е.А. Подготовка профессионально-педагогических кадров в условиях инновационной деятельности вуза / Е.А. Гнатышина, Л.П. Алексеева, А.В. Савченков // Балтийский гуманитарный журнал. – Тольятти, изд-во «Институт направленного образования», 2018. – Т. 7. – № 1 (22). – С. 210-215.

Цыпышева Н.Н.

Научный руководитель: к.э.н., доцент Федосеев А.В.

г. Челябинск

ПРОЕКТНОЕ УПРАВЛЕНИЕ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ И ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Актуальность данной темы очень высока, так как в наше время эффективное управление является залогом успешного и грамотного планирования и реализации проектов, оптимизации трудовых и денежных ресурсов. Про-

ектное управление позволяет организации быть более конкурентоспособной и достигать более эффективного производства [2, с.88].

В 80-ые и 90-ые года компании делали упор на глобализацию и качество, а в 2000 гг. – основной фокус перешел на скорость реализации плана и целей в короткие сроки. Проектное управление – самое эффективное решение для данной задачи [5, с.90]. Основным принципом проектного управления является поэтапное планирование любой работы, а также же ее эффективное разделение между сотрудниками. В наше время проектное управление используют около 95% немецких компаний, более 82% английских и 70% итальянских. Девять из десяти американских компаний используют ее для учета собственных показателей.

Управление проектами – метод управления, разработанный еще на основе методики структуризации работ и сетевого планирования в 50-х годах XX века в США. Данный метод обусловлен временными и ресурсными ограничениями, с помощью которого достигаются поставленные цели и задачи. Его главной особенностью является ограниченность в использовании – как только цель реализуется, использование проекта прерывается [4, с.10].

Современная экономика нуждается в проектном управлении, потому что она является более приспособленной к ее нуждам [10]. Каждый день проектное управление совершенствуется и находится в непрерывном спиральном цикле развития. Одним из главных факторов управления проектами является разработка четкого плана, основанного на знаниях, навыках и методах, а также система его выполнения с минимизацией рисков и отклонений от поставленного плана.

В мире существует множество стандартов по управлению проектами. Самый востребованный из них – РМВОК, разработанный Институтом управления проектами (Project Management Institute – PMI), является одним из самых распространенных в России и США. РМВОК (свод знаний по управлению проектами) – совокупность профессиональных знаний в сфере проектного управления, в которой описываются процессы управления проектами, их взаимодействие и цели [2, с.74].

Существует ряд принципов, которыми нужно руководствоваться при управлении проектами. Они имеют специфические особенности и ориентированы на эффективное воздействие на производство [6, с.38]:

1. Принцип дифференцированного подхода. При использовании методики управления проектами, необходимо учитывать и использовать все стороны проектной инфраструктуры.

2. Принцип экономической целесообразности.

3. Принцип гибкости. Необходимо своевременное и гибкое реагирование персонала на изменение ситуации и внутри организации.

4. Принцип конкурентоспособности. Необходимо подготовить и выбрать проект на основе ресурс обеспеченности и возможностей компании по отношению к конкурентам.

5. Принцип разделения полномочий. Это подразумевает под собой четкое разделение обязанностей и принадлежность каждого процесса отдельному работнику.

6. Принцип открытости. Стандарты project management не являются обязательными, а так же они не всегда могут соответствовать стандартам.

7. Принцип best practices. Необходимо поощрять персонал, давать возможность развиваться и улучшать навыки.

В проектном управлении, как и в любой системе, существуют плюсы и минусы. Положительными факторами внедрения проектного управления являются:

1. Инновации. Переход на проектное управление влечет за собой использование новых технологий, информационных систем управления, обучение персонала. Все рабочие силы становятся универсальными, легко адаптирующимися к изменениям и любой работе. На основании всего этого стремительно растет качество производительности [11].

2. На повышение качества так же влияет сокращение времени выполнения работы. Проектное управление позволяет сделать процесс более сосредоточенным на производстве, а так же максимально открытым и доступным. Это все так же ускоряет процесс взаимодействия с клиентом [5, с.104].

Отрицательными факторами внедрения проектного управления являются [3, с.76]:

3. Любой переход на новые технологии влечет за собой огромные денежные траты: обучение сотрудников, повышение их квалификации, внедрение новой системы в организацию. Руководитель должен понимать, что часть персонала может быть не готова к адаптации к новой модели управления.

4. Открытость системы является своеобразным минусом, особенно если она касается предмета коммерческой тайны [12; 13].

Таким образом, проектное управление – эффективное решение задачи в сжатый срок с минимальными издержками. Успешность его использования зависит от грамотного внедрения в конкретную организацию и правильной подачи персоналу. Проектное управление значительно улучшает производительность и повышает эффективность работы компании. Но, не стоит забывать и о том, что любое нововведение – это траты и инвестиции, кропотливая разработка плана и труд каждого участника этой системы.

Библиографический список:

1. Аширов, Д. А. Управление персоналом / Д.А. Аширов. - М.: ТК Велби, Проспект, 2017. - 432 с.

2. Базаров, Т. Ю. Управление персоналом / Т.Ю. Базаров. - М.: Академия, 2017. - 224 с.

3. Мишурова, И. В. Управление мотивацией персонала / И.В. Мишурова. - М.: Феникс, МарТ, 2018. - 272 с.

4. Резник, С. Д. Карьерный менеджмент. Учебное пособие / С.Д. Резник, И.А. Игошина. - М.: ИНФРА-М, 2018. - 240 с.

5. Руденко, А. М. Управление персоналом. Учебное пособие / А.М. Руденко, В.В. Котлярова. - М.: Феникс, 2017. - 416 с.
6. Спивак, В. А. Деловые коммуникации. Теория и практика. Учебник / В.А. Спивак. - М.: Юрайт, 2018. - 460 с.
7. Спивак, В. А. Лидерство. Учебник / В.А. Спивак. - Москва: СПб. [и др.] : Питер, 2017. - 302 с.
8. Фёдорова, Н. В. Управление персоналом. Учебник / Н.В. Фёдорова, О.Ю. Минченкова. - М.: КноРус, 2018. - 224 с.
9. Экономика труда в организациях АПК. Учебное пособие / Ю.Н. Шумаков и др. - М.: ИНФРА-М, 2017. - 224 с.
10. Мурыгина Л.С., Федосеев А.В. Практикум по экономической теории / Учебное пособие для студентов. – Челябинск, 2018.
11. Федосеев А.В. Проектирование комплексной системы защиты информации // В сборнике: НАУКА ЮУрГУ Материалы 63-й научной конференции. Сер. "Секции экономики, управления и права" Министерство образования и науки Российской Федерации, Южно-Уральский государственный университет. 2011. С. 197-200.
12. Уварина, Н.В. Становление профессиональной идентичности будущего педагога в условиях экстремальной педагогики / А.В. Савченков, Н.В. Уварина // Современная высшая школа: инновационный аспект. – Челябинск, изд-во: «Международный Институт Дизайна и Сервиса», 2018. – Т. 10. – № 1 (39). – С. 61-69.
13. Пахтусова, Н.А. Методологические основы формирования профессиональной творческой компетенции педагога профессионального обучения в условиях вуза / Н.А. Пахтусова // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 3. – С. 289.

Шабаров И.В.

*Научный руководитель: к.э.н., доцент Кострюкова Л.А.
г. Челябинск*

МЕСТО И РОЛЬ МАЛЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ В ЭКОНОМИЧЕСКОМ РАЗВИТИИ ОБЩЕСТВА

Аннотация. В статье дана характеристика малого предпринимательства. Рассматриваются проблемы малого бизнеса, его преимущества и недостатки.

Ключевые слова. малые предприятия; ВВП; предпринимательская деятельность.

Одной из самых важных и актуальных тем в экономике является роль малых предприятий в современном обществе. Малые предприятия играют важную роль в экономической системе. К тому же они имеют многие преимущества перед крупными предприятиями: низкие расходы на осуществле-

ние своей деятельности, например расходы на управление персоналом, большая самостоятельность осуществления своей деятельности, высокая приспособленность к условиям хозяйствования. Развитие малого предпринимательства позволяет улаживать почти все насущные проблемы общественной жизни. Несколько лет назад наметился подъем малого и среднего предпринимательства в тех сферах, где нет необходимости кооперации многих работников, наличия большого начального капитала и большого количества оборудования. В России в 2010-2014 годах рос малый и средний бизнес. [4] После введения санкций 2014-2015 года количество предприятий сократилось, но это не помешало ему вновь набирать обороты (см. рис. 1).

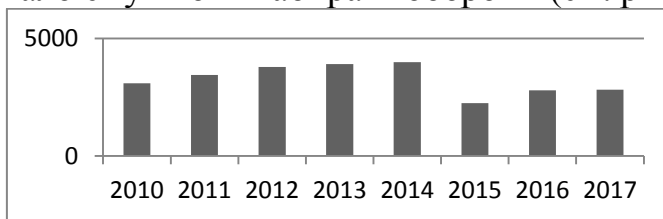


Рисунок 1. Динамика юридических лиц, зарегистрированных как субъекты МСБ России, тыс.ед.

Роль малых предприятий постоянно растет и это связано не столько с тем, что многие хотят открыть свое дело и заниматься предпринимательской деятельностью, а с тем, что мелкие предприятия очень часто создаются крупными фирмами, которые дают им поручение вести отдельные виды производства. Кроме того, что они занимаются выпуском товаров нового образца и обеспечением рабочих мест, они также промышляют сбытом продукции, обеспечением крупных компаний. Развитие экономики рыночного типа невозможно без малого предпринимательства. Оно является базисным звеном, которое определяет качество ВВП, экономические темпы роста. Мелкое предпринимательство во множестве развитых государствах имеет 60-70% ВВП, поэтому ее деятельность хорошо поощряется со стороны этих государств. Малый бизнес не мешает развитию крупных и средних предприятий, а наоборот, находится с ними в тесной взаимосвязи. Становление мелкого предпринимательства содействует очистке рынка от неконкурентоспособных изготовителей, бережному и оптимальному применению ограниченных источников сырья, образованию конкурентной борьбы на рынке. К примеру, по данным на 1 января 2017 года в Республике Мордовия наибольшую роль играют предприятия в сфере оптовой и розничной торговли (см. рис. 2). [5]



Рисунок 2. Число малых предприятий по видам экономической деятельности в Республике Мордовия

Мелкие фирмы характеризуются гибкой адаптацией к условиям конфигурации рынка, организуют миллионы новых рабочих мест, таким образом, помогают бороться с безработицей. Малые предприятия легко контролируют процесс производства и быстро перестраивают его в связи повышения спроса на определенный вид товара. Им свойственна высокая мобильность по сравнению с крупными предприятиями, быстрое реагирование на изменение спроса покупателями. Развитие малого бизнеса содействует оптимальному применению природных ресурсов, насыщению рынка товарами и услугами. Крупные предприятия внедряют свежие технологии в производственную деятельность небольших компаний, поручают ему вести обособленные виды производства, налаживать связи с рынком.

Но наряду с преимуществами малый бизнес содержит и свои недостатки. Одним из недостатков является ограниченность материальных средств, поэтому владельцы мелких предприятий должны тщательно взвешивать свои решения и инвестировать средства в те отрасли, которые могут приносить определенный доход. Также малому бизнесу тяжело конкурировать с крупными предприятиями в производстве товаров и услуг. Это зависит от того, что клиенты и инвесторы отдают предпочтение более авторитетным компаниям, у которых есть средства и возможности продвигать свою продукцию в рекламе. Следующим недостатком является большие издержки производства. Мелким предприятиям нет необходимости расходовать средства на закупку больших объемов продукции, они вынуждены тратить большее количество средств на мелкие, но частые партии, в то время как крупные предприятия закупают изделия большими партиями по низкой цене. Еще одним недостатком является возможность разорения фирмы. Часто эта проблема происходит во время экономического кризиса. Люди получают меньше доходов, что влечет за собой снижение спроса на определенные товары и услуги. Крупные же фирмы менее подвержены разорению, у них есть возможность получить более низкую налоговую ставку во время кризиса, нежели малые фирмы, которые лишены такой привилегии. Последним недостатком является просто нехватка опыта предпринимательской деятельности, отсутствие должной квалификации.

Для решения проблем малого бизнеса правительство любых стран должно искать пути их преодоления. Прежде всего обеспечить стабильные условия ведения предпринимательской деятельности, в том числе в проведении налоговой политики и своевременного подхода к начислению страховых взносов; разрабатывать эффективную систему кредитования мелким фирмам; осуществлять мероприятия по переподготовке кадров; совершенствовать имущественную поддержку малого бизнеса. К примеру, на долю малого бизнеса в России приходится 20% ВВП, а в западных странах он достигает 70%, что говорит о слабой поддержке малых фирм со стороны государства (см. рис. 3). [4]

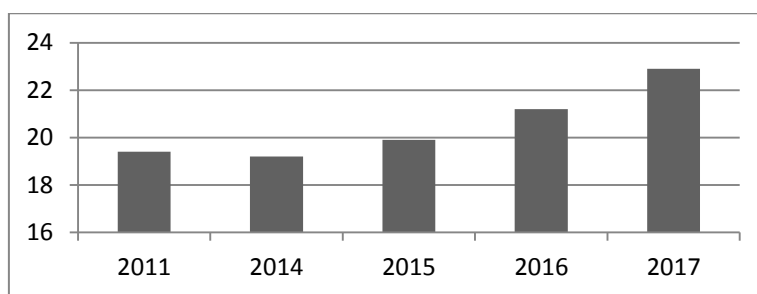


Рисунок 3. Доля малого и среднего бизнеса в ВВП России, %

Таким образом, малые предприятия играют важную роль в экономической жизни общества. С каждым годом их число увеличивается из-за простоты образования предприятия, но на стадии развития общества государство должно всячески оказывать поддержку малому бизнесу, помогая ему функционировать в условиях изменения рынка, чтобы выдержать конкуренцию и продолжать развиваться в пользу государства.

Библиографический список

1. Варагина А. Е. Исследование роли малого и среднего бизнеса в России // Молодой ученый. – 2018. – №24. – С. 119-124. – URL: [Электронный ресурс]: <https://moluch.ru/archive/210/51512/>

2. Достоинства и недостатки малого бизнеса: [Электронный ресурс]: URL: <https://mybiztoday.ru/articles/sovety-nachinayushhim/dostoinstva-i-nedostatki-malogo-biznesa.html>

3. Кострюкова Л.А. Некоторые способы вложения капитала [Текст] // Проблемы экономики, управления и права современной России / Сборник научных трудов по материалам I региональной научно-практической конференции. 2016. С. 47-50.

4. Место и роль малых предприятий в экономическом развитии общества: [Электронный ресурс]. URL: http://stud.wiki/economy/2c0b65625b3bc68b4d53a89521316d27_0.html

5. Проблемы развития малого бизнеса в России и пути их решения: URL: [Электронный ресурс]: <http://euroasia-science.ru/ekonomicheskie-nauki/problemy-razvitiya-malogo-biznesa-v-rossii-i-puti-ix-resheniya/>

6. Показатели развития малого предпринимательства в Республике Мордовия по итогам I квартала 2017 г: [Электронный ресурс]: URL: <http://binkrm.ru/node/3784>

Шабаров А.В.

**Научный руководитель: к.э.н., доцент Кострюкова Л.А.
г. Челябинск**

ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО В РОССИИ

Аннотация. В статье дана характеристика российского предпринимательства с точки зрения проблем и способов их решения. Выделены наиболее

важные проблемы, с которыми сталкивается предпринимательство. Также рассматривается история становления предпринимательства в России.

Ключевые слова. предпринимательство; налоги; законодательство; государство.

Одной из самых важных и интересных проблем в современной России является предпринимательство. Оно занимает исключительно важную роль в экономических отношениях, внедряя инновационные идеи и находя неординарные решения. Предприниматель занимает важное место в рыночной экономике. Прежде всего он выполняет экономическую деятельность. Стоит отметить, что предприниматель обеспечивает экономическое процветание государства. При большом количестве предпринимателей в стране происходит повышение уровня жизни населения. Они обеспечивают население рабочими местами, занимаются выпуском необходимых товаров и предоставлением услуг. Именно поэтому государство должно оказывать помощь предпринимательству.

Предпринимательство берёт своё начало еще в Киевской Руси (IX-XII вв.). В то время уже жили люди, которые занимались продажей товаров как на внутреннем рынке, так и на внешнем, иначе называемые купцами. Вокруг городов возводились промысловые и торговые поселения, где осуществлялись различные торговые сделки. Во времена Ивана Грозного (1547-1584 гг. – годы правления) огромное влияние имели купцы Строгановы, которые занимались добычей и производством соли. Они осуществляли не только предпринимательскую деятельность, но и занимались меценатством.

Совершенно новый этап развития предпринимательство получило во времена правления Петра I (1682-1725 гг.). В этот период происходит унификация российского законодательства в соответствии с европейским правом. Широкое распространение и развитие получили артели и концессии. Активно приглашался иностранный капитал в производство. Предпринимательская деятельность регулировалась Берг-коллегией, Коммерц-коллегией и Мануфактур-коллегией. Петром I активно использовалась политика протекционизма, устанавливающая огромные пошлины на импорт товаров (достигающие 75 %), аналоги которых производились отечественными производителями.

Важным событием для развития предпринимательства стала отмена крепостного права (19 февраля 1861 года). Именно в это время происходит втягивание России в капиталистические отношения, начинают активно развиваться рыночные отношения, возникает наёмная рабочая сила. В стране на смену феодально-крепостнической формации приходит новая экономическая формация – капитализм. Но в первой четверти XX века в результате двух революций – Февральской и Октябрьской – было решено ликвидировать рыночные отношения. На смену капитализму пришёл социализм.

Экономическая разруха побудила правительство развернуть новую экономическую политику (1921-1926), которая разрешала товарно-денежные отношения, частную собственность и использование наемного труда. Страна

быстрыми темпами вернулась к экономическому положению дореволюционного времени. Выполнив свою роль, НЭП по решению советской власти был свёрнут под предлогом несоответствия классово-идеологии.

Лишь в 1990-е годы вновь начинает развиваться предпринимательство. Законы «О собственности в РСФСР» и «О предприятии и предпринимательской деятельности» нормативно закрепили предпринимательскую деятельность и равноправность форм собственности. Возникают различные организационно-правовые формы собственности, в стране начинают функционировать мелкие, средние и крупные предприятия.

В настоящее время предпринимательство в России развивается довольно быстрыми темпами, но, тем не менее, сталкивается с рядом определённых проблем. К наиболее существенным проблемам можно отнести:

1) Недостаток финансовых ресурсов.

Многие начинающие предприниматели не имеют как собственных, так и заемных финансовых средств для ведения бизнеса. Обусловлено это прежде всего нежеланием самого субъекта идти на высокий риск, связанный с получением кредита, а также нежеланием самих банков выдавать средства, ссылаясь на частые изменения процента рефинансирования.

2) Несовершенство законодательства.

В законодательной базе РФ постоянно происходит изменение правил, регулирующих предпринимательскую деятельность. Стоит отметить и внутреннюю противоречивость законов. Предпринимателям постоянно приходится наблюдать за изменяющимися законами, накапливать и анализировать информацию о них, что отвлекает их от занятия своим делом.

3) Несовершенство налогообложения, сложность налоговой и бухгалтерской отчетности.

Высокая налоговая ставка становится тяжким бременем для предприятия. Это приводит к тому, что многие предприниматели сознательно уклоняются от налогов, уходят в «теневую» экономику, а это, тем самым, отрицательно сказывается на пополнении государственного бюджета (по данным Росфинмониторинга объем «теневой» экономики в России по итогам 2018 г. составил 20 % ВВП). Многие же просто-напросто становятся банкротами. Также отмечается необходимость заполнения огромного количества отчетов. Налоговые службы нередко толкуют двойственность закона, чтобы обогатиться за счёт предприятия.

4) Административные барьеры.

Проблема, связанная со злоупотреблением исполнительной власти. Выражается в частых проверках, в инспектировании предприятия, в длительной регистрации и получении лицензии. Экспертные исследователи выяснили, что чем меньше преград для развития бизнеса, тем успешнее он становится, и, следовательно, государство процветает.

Общественная организация «Опора России» в ходе исследования выяснила, какие препятствия мешают развитию предпринимательства в России

(можно было выбрать несколько вариантов) [3]. Получились следующие результаты (см. табл. 1):

Таблица 1.

Препятствия, мешающие развивать бизнес

Препятствия для бизнеса	Результаты
Высокая налоговая нагрузка	49 %
Ограниченность финансовых средств	48 %
Нестабильность законодательной базы	47 %
Коррупция в органах власти и управления	36 %
Высокая ставка арендной платы	31 %
Проверки контрольно-надзорных органов	27 %
Трудности с получением кредита	25 %

Исследование показало, что достаточно огромное количество факторов так или иначе мешают развивать бизнес, среди которых ключевые позиции занимают налоги, ограниченные финансовые средства предпринимателя и законодательство.

Экономическое положение внутри страны зависит от государства, которое создаёт предпринимательскую среду. Поэтому необходим комплекс мероприятий, позволяющих стимулировать и развивать бизнес. Первым делом государство должно оказывать непосредственную помощь малым предприятиям. Ведь малые предприятия – основа рыночной экономики (на данный момент их доля в ВВП страны составляет 21 %). Они обеспечивают конкурентную среду, создают рабочие места, насыщают рынок товарами и услугами. Для их поддержки необходимо организовать целевые субсидии и гарантийные фонды. Также стоит указать на совершенствование законодательства, установление адекватной налоговой и финансовой политики, преодоление административных барьеров. Немаловажное значение имеет предоставление достоверной информации о продукте, конкуренте и т.д.

Для поддержки отечественного товаропроизводителя следует применять политику протекционизма путём введения пошлин на импортные товары или торговое эмбарго. Также имеет значение выдача кредитов по сниженной ставке или предоставление льгот за выпуск качественной продукции.

Таким образом, проблемы предпринимательства в России актуальны. Большинство из них связаны в области взаимоотношений с государством. Несмотря на эти проблемы предпринимательство в России продолжает развиваться. Государство должно создавать выгодные условия для выхода российского предпринимательства на новый уровень, а помочь в этом сможет богатый иностранный опыт ведения бизнеса.

Библиографический список

1. Глотова, А.С. Актуальные проблемы развития предпринимательства в России / А.С. Глотова, В.И. Неижмакова; НИУ БелГУ // Актуальные проблемы экономики в условиях реформирования современного общества: материалы II междунар. науч.-практ. конф., Белгород, 15 нояб. 2013 г. / НИУ БелГУ; Харьков. нац. экон. ун-т; под ред. Е.В. Никулиной. – Белгород, 2014. – С. 124-127.

2. Кострюкова Л.А. Некоторые способы вложения капитала [Текст] // Проблемы экономики, управления и права современной России / Сборник научных трудов по материалам I региональной научно-практической конференции. 2016. С. 47-50.

3. Общероссийская общественная организация «Опора России» – [Электронный ресурс]. – URL: <http://opora.ru>

4. Сайбель Н.Ю., Печенов А.С. Проблемы развития предпринимательства в России // Молодой ученый. – 2016. – №28. – С. 536-540.

Шарипова А.В.

Научный руководитель: к.э.н., доцент кафедры Федосеев А.В.

г. Челябинск

СОСТОЯНИЕ ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В СУЩЕСТВУЮЩЕЙ ТЕОРИИ МЕНЕДЖМЕНТА

Почему одни компании на практике добиваются высокого уровня организованности (успеха), а другие нет? Так, компания «Apple» была начата с двух человек и многие из вас примерно представляют размер этой компании в настоящее время и персональные компьютеры большой в прошлом фирмы RCA, которые сейчас неизвестны. Одна из причин – разная культура этих организаций. Культура – это продукт цивилизации [1]

Организационная культура – это система общепринятых в организации представлений и подходов к постановке дела, к формам отношений и к достижению результатов деятельности, которые отличают данную организацию от всех других. На практике организационная культура представляет собой набор традиций, ценностей, символов, общих подходов, мировоззрения членов организации. Можно сказать, что это выражение индивидуальности данной компании, проявление ее отличий от других.

Понимание важности организационной культуры и особый интерес к ней появился у западных исследователей в начале 80-х гг. XX в., после проведения в США крупного исследования, имевшего целью выявление решающих факторов успеха лучших компаний и фирм. По существу, трудно назвать хотя бы одну процветающую компанию, которая была бы лидером в своем деле и не обладала бы вполне различимой, без труда связываемой именно с ней, организационной культурой».

Организационная культура, принципы ее формирования и изменения вызывают интерес и в постсоветских странах, в т. ч. и в России. Однако менеджеры уделяют организационной культуре недостаточное внимание по причинам.

1. Организационная культура оперирует символами, часто не имеющими материального или денежного воплощения, поэтому многие менеджеры не воспринимают ее как нечто весомое, значительное, имеющее значение, сравнимое с издержками или технологией.

2. Организационная культура часто формируется стихийно и постепенно, что приводит менеджеров к убеждению в наличии культуры как некой данности, не требующей сознательного вмешательства, поскольку, по их мнению, культура часто незаметна на первый взгляд и начинает всерьез беспокоить руководство только в том случае, если становится серьезной помехой для деятельности организации.

3. Культура в целом многослойна, поэтому каждый человек является носителем целого спектра культурных слоев и образований.

4. Внимание, уделяемое организационной культуре в учебной и научной литературе, также не слишком велико. Отсутствие практических рекомендаций и применимого на практике инструментария порождает скептическое отношение менеджеров к самой проблеме сознательного формирования организационной культуры.

Очевидно, что изменение сложившейся ситуации невозможно без создания эффективного инструментария, позволяющего оценить реальную организационную культуру российских предприятий. Данный инструмент мог бы послужить основой масштабных эмпирических исследований и создание представления о типичной организационной структуре, её роли в процессе функционирования предприятия и о классификации организационных культур российских предприятий.

Для создания подробного инструментария требуется решить следующие задачи:

- осуществить анализ основных существующих методик организационной культуры;
- сделать выбор одной из наиболее эффективных методик и адаптировать ее к современным российским условиям.

Для выбора конкретной методики проведения исследования необходимо провести критический анализ существующих подходов к измерению организационной культуры.

1. Холистические методы, предполагающие использование наблюдения за организацией с целью выявления характеристик её культуры.

Говоря о возможности применения данной методики в России, нельзя не упомянуть и то, что использование этого метода достаточно дорого, поскольку требует от исследователей высокой квалификации и должно проводиться значительное время.

В целом применение холистических методов для оценки организационной культуры недостаточной эффективно, в связи с чем, эти методы могут быть применены лишь как вспомогательные, для уточнения отдельных характеристик или более детального исследования культуры конкретной организации.

2. **Метаморфические методы**, основанные на изучении кодекса фирмы, отчетности и других документально оформленных элементов организационной культуры. Применение данной методики выглядит весьма привлекательно, так как очевидно, что документальная основа является наиболее доступной частью организационной культуры и может быть легко оценена. Очевидно, что при проведении оценки организационной культуры метафизические методы могут использоваться главным образом как вспомогательные, а не основные.

3. **Количественные методы**, предполагающие проведение опросов и собеседований для оценки культуры. Абсолютное большинство исследований, посвящённых оценке организационной культуры, основывается на этих методах.

Конечно, и у этих методов есть свои противники. Их основная аргументация состоит в том, что данная методика позволяет выявить лишь осознанные респондентами характеристики организационной культуры, в то время как глубинные культурные ценности могут быть оценены и дифференцированы только с помощью долговременного качественного анализа таких проявлений организационной культуры, как бытующие мифы, рассказы и т.д.

Выбрав тип используемой методики, исследователь сталкивается с новой трудностью: отбором конкретного метода осуществления исследования. У исследователя появляется искушение либо создать новую собственную методику, либо использовать одну из существующих без серьезных изменений и специальной процедуры адаптации.

Исследование организационной культуры на основе системного подхода и реалии современного российского менеджмента выдвигают следующие требования к используемому методу:

- не противоречить пониманию организации как сложной системы;
- позволять оценить организационную культуру достаточно полно и в ее различных проявлениях;
- использовать инструментарий, понятный для менеджеров с различным уровнем предварительных знаний и подготовки;
- быть надёжен, а его валидность должна быть подтверждена проведенными исследованиями;
- быть относительно простым для математической обработки.

На данный момент не существует общепризнанного способа измерения существующей организационной культуры, но наиболее соответствующим приведенным требованиям, является метод OCAI (Organizational Culture's Analyze Instrument). Он является комбинацией рассмотренных выше холистического и количественного методов. Метод OCAI базируется на класси-

фикации организационной культуры по значениям шкал «стабильность-гибкость», и «внутренняя - внешняя ориентация» [6; 7; 8].

Авторами выделяются четыре типа культур: бюрократическая, рыночная, адхократическая и клановая. К преимуществам данного метода можно отнести то, что он позволяет выявить не только тип культуры, но и её силу [5].

Оценка ОСАИ может быть представлена как математическая, так и в виде графика. Метод очень прост и может быть использован для исследования организационной культуры российских фирм. Однако, выбранная методика должна быть модифицирована и адаптирована к реалиям российских компаний.

К выше сказанному, следует добавить, что на сегодняшний день уже никто не ставит под сомнение сам факт наличия организационной культуры на предприятиях. Но спорным остается вопрос на российских предприятиях о том, с помощью какой методики можно не просто выявить и определить тип организационной культуры, но так же ее измерить.

Библиографический список

1. Гулимова А. Корпоративная культура: создать нельзя, исправить // Управление персоналом. 2017. № 9.

2. Грошев Игорь «Особенности влияния организационной культуры на эффективность деятельности персонала фирмы». Проблемы теории и практики управления. 2016г. №7 С.114-119.

3. Камерон К.С., Куин Р.Э. Диагностика и измерение организационной культуры / Пер. с англ.; Под ред. И.В.Андреевой. СПб.: Питер, 2001. 320 с.

4. Копейкин Г.К. Организационная культура как инструмент управления корпоративным поведением персонала/ Управление персоналом, - Ученые записки, - Книга 1. СПб.:, 2018г.

5. Федосеев А.В. Проектирование комплексной системы защиты информации // В сборнике: НАУКА ЮУрГУ Материалы 63-й научной конференции. Сер. "Секции экономики, управления и права" Министерство образования и науки Российской Федерации, Южно-Уральский государственный университет. 2011. С. 197-200.

6. Гнатышина Е.А. Подготовка профессионально-педагогических кадров в условиях инновационной деятельности вуза / Е.А. Гнатышина, Л.П. Алексеева, А.В. Савченков // Балтийский гуманитарный журнал. – Тольятти, изд-во «Институт направленного образования», 2018. – Т. 7. – № 1 (22). – С. 210-215.

7. Гнатышина, Е.А. Компетентностный подход к подготовке педагога профессионального обучения / Е.А. Гнатышина // Личность. Культура. Общество. – 2009. – Т. 11. – № 1 (46-47). – С. 429-436.

8. Уварина, Н.В. Эмоциональная поддержка в структуре первой помощи детям в экстремальной ситуации / Н.В. Уварина // Вестник Совета молодых учёных и специалистов Челябинской области. – 2014. – № 3. – С. 48-51.

*Штер А.А.
Синявина А.А.
Научный руководитель: к.п.н., доцент Тюнин А.И.
г. Челябинск*

ТЕОРИЯ ХЕКШЕРА-ОЛИНА И ЕЕ ПРИМЕНЕНИЕ В МЕЖДУНАРОДНОЙ ТОРГОВЛЕ

Международная торговля - это система международных товарноденежных отношений, складывающихся из внешней торговли всех стран мира. Это инструмент стран-участниц, который помогает повысить производительность имеющихся ресурсов, увеличить объем производимых этими странами товаров и услуг и повысить уровень благосостояния населения. Ее развитие опирается на выгоду, которую получает каждая страна, принимающая участие в ней. Представление о том, что находится в основе выгоды от внешней торговли, дают теории международной торговли.

Вопросами внешних экономических отношений занималось множество экономистов, создавших различные известные теории международной торговли. Одной из важных теорий является теория Хекшера-Олина, до появления которой, были популярны концепции А. Смита и Д. Рикардо. А.Смит считал абсолютную разницу в стоимости производства товаров в разных странах в международной торговле. Основным источником богатства страны он видел производственный труд. В теории Д. Рикардо рассматривается принцип взаимовыгодной торговли. Его теория основывалась на различиях в издержках производства товаров между странами, а также на предположении о постоянстве издержек замещения в каждой стране. Эти две теории объединяло то, что в них главным фактором производства выступал труд. Со временем появились и другие факторы производства, из которых три основных – труд, земля, капитал. Теперь, последователи классической политэкономии стали рассматривать международную торговлю используя эти факторы производства. В 30-е годы этим занялись Э. Хекшер и Б. Олин.

Хекшер Э.Ф. – знаменитый шведский историк хозяйства и экономист XXв. Рассматриваемая теория берет свое начало именно с работы профессора Э. Хекшера «Влияние внешней торговли на распределение дохода», появившейся на свет в 1919 году. Позже она была доработана его учеником, Б. Олином, в 30-х гг. XX в.

Олин Б.Г. – известный шведский экономист. Впервые упоминание о теории сравнительных преимуществ появляется в его работе «Межрегиональная и международная торговля», которая была выпущена в 1933году.

Данная теория разделяет страны по различной интенсивности факторами производства. Именно «различия в отношении редкости факторов производства в разных странах, — считает Э. Хекшер, — являются необходимым условием... международной торговли». Б. Олин поддерживает его позицию:

«Неравенство в оснащении факторами производства вызывает необходимость международной торговли...»[4].

Авторы теории выделяют три основных фактора: труд, капитал и земля. Но при этом она является двух-факторной, так как в ней сравниваются два фактора из трех. Таким образом, одни товары являются трудоемкими, а другие — капиталоемкими.

Согласно этой теории, сравнительная оценка факторов предопределяет следующие существенные обстоятельства:

1) Страны - участницы международного обмена желают импортировать те товары и услуги, для изготовления которых используются факторы производства, имеющиеся в избытке, и, наоборот;

2) В международной торговле, при соответствующих условиях, прослеживается тенденция к выравниванию «факторных цен»;

3) Перемещение факторов производства между странами может заменить экспорт товаров и услуг при условии достаточной международной мобильности самих факторов.

Из этого формулируется закон пропорциональности факторов: в открытой экономике каждая страна стремится развивать производство товаров, требующих факторов, находящихся в избыточном количестве в стране [1].

Самуэльсон П. дополнил эту теорию концепцией выравнивания цен на факторы производства. Участие в международной торговле стимулирует использование избыточного фактора производства. В результате его цена увеличивается. Уровень спроса на ограниченные производственные факторы снижается из-за импорта, а цена падает. С другой стороны, повышается неравномерность распределения факторов между странами, поскольку в каждой из них возрастает предложение наиболее численного фактора. Следствием этого станет углубление международного разделения труда и увеличение объема международной торговли.

Таким образом, международное разделение труда формируется целенаправленно. В частности, страны-контрагенты производят выгодные товары с минимальными затратами и отказываются от производства тех, для которых нет благоприятных условий. Товары производят с минимальными затратами. На рынке формируется выгодная для производителей и потребителей структура цен.

Этот процесс обуславливает присутствие отличий в оснащенности факторами и международном разделении труда, уменьшение объема международной торговли, поскольку в странах, где много дешевого труда, постепенно сокращается производство трудоемких товаров и увеличивается производство капиталоемких, а в странах, где много дешевого капитала, происходит противоположный процесс.

Эта теория является предметом постоянных дискуссий экономистов. Нобелевский лауреат Г.-К. Мюрдаль отрицал, что международная торговля ведет к выравниванию ценовых факторов, поскольку разделение доходов между странами «имущими» и «неимущими» становится все больше нерав-

номерным. Английский экономист Р. Харрод доказывал, что теорема о выравнивании ценовых факторов является недействительной. Американский экономист М.-О. Клемент настаивал на несоответствии этой теории фактам, которые свидетельствуют о явных существенных различиях в комбинации факторов производства в разных отраслях.

Но, несмотря на критику, эта теория получила широкое практическое применение. Она использовалась при формировании внешнеторговой стратегии многих государств. Чтобы усилить факторы преимущества, правительства выбирали способы, направленные на поддержку и стимулирование экспорта.

Таким образом, данная теория содержит ценные методологические подходы к анализу направлений влияния международной торговли на относительные цены факторов производства и распределение факторных доходов. Положения этой теории важны и для теории экономического роста. Очевидно, что для страны с избытком трудовых ресурсов внешняя торговля может потенциально расширить возможности более полного использования этого избыточного ресурса и вызвать повышение заработной платы работников. В то же время появляется возможность сэкономить дефицитную иностранную валюту, необходимую для приобретения инвестиционных товаров.

Эта теория дала хорошие результаты в периоды высокой конъюнктуры на мировых рынках. Изучение структуры экспорта стран, специализировавшихся на экспорте продукции первичного сектора, показывает, что развитие экспорта в соответствии с принципом “естественной” наделенности факторами производства в долгосрочной перспективе ассоциируется со снижением долгового бремени. Главный недостаток данной стратегии заключается в том, что она приводит к росту зависимости экспортных поступлений от состояния рынков развитых стран. В этом — основная причина отказа развивающихся стран от выполнения своих долговых обязательств.

Ведение различных санкций против России заставляет экономику искать новые пути взаимодействия между странами. По нашему мнению данная теория позволяет по-новому рассматривать взаимодействия стран.

Библиографический список

1. Довбенко М.В., Осик Ю.И. Современные экономические теории в трудах нобелиантов: Пенза: Академия естествознания, 2011.
2. Линдерт П. Экономика мирохозяйственных связей: пер. с англ. М.: Прогресс, 1992.
3. Макконнелл К., Брю С. Экономика: принципы проблемы и политика: пер. с англ. В 2 т. Т. 2. М.: Республика, 1995.
4. Фаризов И.О. Международные экономические отношения развивающихся стран. В 2т. Т.1/ Московский университет, 1980
5. Экономика: учебник/ под ред. А.С. Булатова. М.: БЕК, 2008

РАЗДЕЛ II. АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Васильева В.В.

Научный руководитель: к. п. н., доцент Алексеева Л.П.

г. Челябинск

ПРИМЕНЕНИЕ ТЕХНОЛОГИЙ ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ В УСЛОВИЯХ СПО

Аннотация: в статье рассматривается сущность дистанционного обучения, выделяются преимущества данной системы получения знаний, а также анализируется опыт внедрения его в системе СПО.

Ключевые слова: образование, информационные технологии, образовательные технологии, дистанционное обучение.

Дистанционное обучение – это форма получения образования, при которой преподаватели и обучающиеся находятся на расстоянии друг от друга и не могут общаться без специальных вспомогательных средств.

История дистанционного образования начинается в конце двадцатого века, когда прогресс в сфере коммуникаций позволил использовать новые способы передачи данных, чтобы проводить обучение студентов на совершенно новом, ранее неизвестном уровне. Теперь было неважно, где находится человек, важно было лишь наличие сети для коммуникаций с обучающимися [1].

В наше время интернет - технологии позволили обучаться дистанционно большинству желающих, образовав огромную сеть с большим количеством информации и вовлеченных в обучение студентов и преподавателей. Еще 50 лет назад такое было невозможно представить, а теперь это реальность, которая претендует на главенствующую роль в образовании. На сегодняшний день, чтобы преуспеть в любом деле, необходимо постоянно развиваться, учиться и овладевать новыми знаниями и информацией, повышая свою профессиональную планку – всё это стало возможным благодаря дистанционному образованию.

Если изначально дистанционное обучение получило распространение в высших учебных заведениях, то на данный момент дистанционные образовательные технологии всё активнее внедряются в колледжи. Но прогресс не стоит на месте, а развивается большими темпами, поэтому не исключено, что уже в ближайшее время дистанционное обучение поднимется на новый, кардинально отличающийся от существующего сейчас, уровень.

Дистанционные технологии обучения можно рассматривать как эволюцию традиционной системы образования - от доски с мелом до электронной доски и компьютерных обучающих систем, от книжной библиотеки до электронной, от обычной аудитории до виртуальной аудитории любого масштаба.

Высшей целью создания и развития системы дистанционного обучения является предоставление студентам, проживающим в любых регионах, равных образовательных возможностей, а также повышение уровня образования за счет более активного использования научного и учебного потенциала ведущих университетов и академий, лидирующих отраслевых центров подготовки кадров и других образовательных учреждений [2].

Система дистанционного обучения позволяет получить как базовое, так и дополнительное образование. Данная система обучения обеспечивает выбор места и времени обучения, возможность обучаться без отрыва от своей основной деятельности, доступность обучения, живущим в отдаленной местности, возможность выбора дисциплин для изучения. Дистанционное обучение предполагает использование практически любых баз данных и библиотек, тем самым обеспечивая доступ ко многим источникам информации, находящимся в сети Интернет.

Выделяют три вида дистанционных технологий, применяемых в процессе обучения. Первый вид - кейс-технология на основе бумажных носителей. Это в первую очередь учебно-методические пособия, называемые рабочими тетрадями, которые сопровождаются тьютором. Тьютор поддерживает со студентами телефонную, почтовую и др. связь, а также может непосредственно встречаться со студентами в консультационных пунктах или учебных центрах. Вторая технология - телевизионно-спутниковая. Она очень дорогая и пока мало используется. Главный ее недостаток - слабая интерактивность, то есть обратная связь. И, наконец, третья технология - это интернет-обучение, или сетевая технология. Чаще всего в процессе дистанционного обучения используются все вышеназванные технологии в разных пропорциях.

Рассмотрим опыт внедрения дистанционных технологий на базе ГБПОУ "Южно-Уральский государственный колледж". В колледже существует комплекс информационных технологий, который осуществляет обучение с широким использованием дистанционных и современных информационных технологий.

Технологии дистанционного обучения используются по многим специальностям этого колледжа.

При осуществлении дистанционного обучения в колледже обеспечивается: индивидуальная форма обучения, возможность учиться в любом месте и в любое время, возможность систематически осуществлять самооценку знаний, умений и навыков работы.

На основе вышесказанного можно выделить ряд преимуществ дистанционного обучения:

➤ Персонализация обучения. Студент сам может определить скорость изучения учебного материала, время прохождения обучения, объём изучаемого материала.

➤ Доступ к качественному обучению лицам, по тем, или иным причинам, не имеющим возможности проходить обучение в традиционной очной форме.

➤ Повышение эффективности усвоения учебного материала за счёт концентрированного представления учебной информации и мультидоступа к ней.

➤ Использование в образовательном процессе новейших достижений информационных и телекоммуникационных технологий.

➤ Возможность выбора учреждения, в котором будет происходить обучение [3; 4].

Таким образом, можно сделать вывод, что дистанционное взаимодействие студента и педагога имеет ряд преимуществ перед традиционными формами обучения, открывает больше возможностей перед студентом, помогает снять эмоциональное напряжение, пространственные и временные преграды, делает образование доступным для любого человека.

Библиографический список

1. Андреев А. А. Введение в дистанционное обучение: учеб.-метод. пособие. – М.: ВУ, 2010.-86 с.

2. Теория и практика дистанционного обучения: учеб. пособие для студ. высш. пед. учебн. заведений /Е. С. Полат, М. Ю. Бухаркина, М. В. Моисеева. – М.: Издательский центр «Академия», 2014. -216 с.

3. Гнатышина Е.А. Моделирование подготовки педагогов профессионального обучения / Е.А. Гнатышина // Сибирский педагогический журнал. – 2008. – № 4. – С. 21-30.

4. Гнатышина Е.А. Подготовка профессионально-педагогических кадров в условиях инновационной деятельности вуза / Е.А. Гнатышина, Л.П. Алексеева, А.В. Савченков // Балтийский гуманитарный журнал. – Тольятти, изд-во «Институт направленного образования», 2018. – Т. 7. – № 1 (22). – С. 210-215.

Воробьев А.И.

Научный руководитель: к.п.н., доцент Василькова Н.А.

г. Челябинск

ПРИМЕНЕНИЕ КЕЙС-ЗАДАНИЙ ПО ТЕМЕ «ОСНОВНЫЕ КОНСТРУКТИВНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ СРЕДСТВ ВЫЧИСЛИТЕЛЬНОЙ ТЕХНИКИ»

Применение кейс-технологий при обучении студентов среднего профессионального образования является одним из способов реализации компетентностного подхода.

Методы кейс–технологии достаточно разнообразны. Чтобы подробно в них разобраться потребуется немало времени.

Каждый кейс представляет собой полный комплект учебно-методических материалов, разработанных на основе производственных ситуаций, формирующих у обучающихся навыки самостоятельного конструирования алгоритмов решения производственных задач.

Результаты выполненных проектов должны быть, что называется, «осязаемыми», т.е., если это теоретическая проблема, то конкретное ее решение, если практическая - конкретный результат, готовый к использованию (на уроке, в школе, в реальной жизни). Если говорить о данном методе как о педагогической технологии, то эта технология предполагает совокупность исследовательских, поисковых, проблемных методов, творческих по самой своей сути.

Кейс дает возможность преподавателю использовать его на любой стадии обучения и для различных целей.

Кейс–метод возможно использовать и в качестве экзаменов или зачетов. Перед зачетом студент может получить кейс-задание на дом, он должен его проанализировать и принести экзаменатору отчет с ответами на поставленные вопросы. Можно предложить кейс и прямо на зачете, но тогда он должен быть достаточно коротким и простым, для того чтобы уложиться в отведенное время.

Создание кейса делится на этапы. Вначале нужно ответить на три вопроса: Для кого и чего пишется кейс? Чему должны научиться студенты? Какие уроки они из этого извлекут?

Действия преподавателя в кейс–технологии складываются из: создания кейса или использование уже имеющегося, распределения студентов по малым группам (4-6 человек), знакомства студентов с ситуацией, системой оценивания решений проблемы, сроками выполнения заданий организация работы студентов в малых группах, определения докладчиков, организации презентации решений в малых группах, организации общей дискуссии, обобщающего выступления преподавателя, его анализа ситуации и оценивания студентов преподавателем.

Кейсы по дисциплине «Технические средства информатизации» на примере темы «Основные конструктивные элементы средств вычислительной техники» имеют следующее тематическое содержание:

1. Корпуса и блоки питания
2. Центральный процессор
3. Типы и логическое устройство системных плат
4. Постоянная и оперативная память, кэш-память.

В ходе проведения занятия по дисциплине «Технические средства информатизации» «Корпуса и блоки питания» могут быть использованы мини-кейсы на основе метода ситуационного анализа.

(Основные типы и стандарты корпусов персональных компьютеров. Типы блоков питания и их конструктивные особенности. Мощность блока питания. Выбор блока питания в зависимости от аппаратной конфигурации персонального компьютера).

Студент должен знать:

- основные компоненты системного блока ПК;
- типы корпусов и блоков питания ПК;
- типы сетевых фильтров;
- назначение источников бесперебойного питания;

Представим *мини-кейс по теме «Блоки питания».*

Цель кейса: ознакомиться с основными характеристиками системного блока, научиться выявлять основные виды неисправностей блоков питания, их последствия и способы устранения, формировать личную ответственность за результат.

Описание ситуации: Пользователь Петров пришёл в сервис-центр по ремонту компьютерной техники и обратился с проблемой. Со слов Петрова его компьютер вёл себя странно последние два дня, после чего перестал работать. Пользователь рассказал, что в первый день компьютер, после нажатия на кнопку пуска, включался на 1-2 секунды, после чего выключался. На следующий день Петров снова попробовал включить компьютер. На этот раз всё получилось, но машина проработала 10-15 минут, после чего прозвучал странный щелчок и компьютер выключился. Дальнейшие попытки включить ПК были безуспешны.

Вопрос кейса:

Представьте себя сотрудником сервис-центра. Предложите свой вариант того, что могло случиться с компьютером Петрова, возможные неисправности и последствия, а так же меры по их устранению.

Эталон ответа на кейс:

В ходе анализа ситуации гражданина Петрова сделаны следующие выводы. В первый день персональный компьютер выключался спустя несколько секунд после запуска. Из этого следует, что блок питания системного блока ПК подвергается перегрузкам, вследствие чего срабатывает защита от перегрузок. Петров повторял попытки включить свой компьютер, в ходе чего предохранитель системного блока подвергался многократным перегрузкам. На второй день пользователь снова попытался произвести запуск ПК и ему это удалось. Но через 10-15 минут в ходе воздействия на блок питания больших перегрузок сгорел предохранитель, свидетельством чего является «странный щелчок».

Для устранения неисправности ПК следует выполнить замену предохранителя. Для предотвращения появления данной неисправности в дальнейшем следует устранить перегрузки, которые могут быть связаны с неисправностью другого компонента системного блока или плохим качеством сети электропитания.

Результатом включения кейс-заданий в процесс обучения является высокая эффективность применяемых мини-кейсов на этапе применения студентами полученных знаний на практике. После применения мини-кейсов студенты показали более высокие показатели усвоения материала, показали

умение применять свежие знания на практике и перенесли полученный опыт работы на собственную профессиональную деятельность.

Библиографический список

1. Василькова Н.А. Процесс и результаты курсового проектирования по методике профессионального обучения / Н.А. Василькова // Методика профессионального обучения: от теории к практике: сборник научных трудов по итогам Всеросс. олимпиады по методике профессионального образования 18-20 апреля 2017 (Выпуск 2), Челябинск: Изд-во «Цицеро», 2016. – С. 41-44
2. Темина, С.Ю. Кейс-метод: активное обучение принятию профессиональных решений / С.Ю. Темина // Среднее профессиональное образование. - 2010. - № 1.
3. Савостина, Т.В. Применение кейс-метода на занятиях / Т.В. Савостина // Специалист. – 2009.- № 4
4. Могузова, Т.В. Кейс-технология обучения / Т.В. Могузова // Профессиональное образование. – 2000. - № 5

Галанов А.В.

Научный руководитель: к.п.н, доцент Коняева Е.А.

г. Челябинск

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННО-КОММУНИКАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ ВУЗА

Обучение, воспитание и развитие нового поколения осуществляется в условиях информационно насыщенной среды. Информационные технологии диктуют новые требования к профессионально-педагогическим качествам преподавателя, к методическим и организационным аспектам использования в обучении информационно-коммуникационных технологий.

И.В. Роберт [8] определяет информационные технологии как практическую часть научной области информатики, представляющую совокупность средств, способов, методов автоматизированного сбора, обработки, хранения, передачи, использования информации для получения определенных, заведомо ожидаемых, результатов

Г.М.Нурмухамедов [7] под информационно-коммуникационными технологиями понимает технологию создания, обработки, передачи и хранения учебных материалов, организации и сопровождения учебного процесса посредством телекоммуникационной связи, в частности, электронных локальных, региональных и глобальных(интернет) сетей и соответствующих сервисов.

Г.К.Селевко [9] рассматривает информационно-образовательные технологии как технологии в сфере образования, использующие специальные технические информационные средства (компьютер, аудио, видео) для достижения педагогических целей.

И.Г. Захарова [1] обращает внимание на то, что новые информационные технологии следует понимать как приложение информационных технологий с целью создания новых возможностей передачи знаний, восприятия знаний, и всестороннее развитие личности учащегося в ходе учебно-воспитательного процесса.

Сегодня у любого преподавателя имеется в распоряжении многочисленные возможности применения в процессе обучения средств ИКТ – это информация из сети Интернет, электронные учебники, словари и справочники, презентации, программы, различные виды коммуникации – чаты, форумы, блоги, электронная почта, телеконференции, вебинары и многое другое. Благодаря этому, актуализируется содержание обучения, происходит быстрый обмен информацией между участниками образовательного процесса. При этом преподаватель не только образовывает, развивает и воспитывает обучающегося, но с внедрением новых технологий он получает мощный стимул для самообразования, профессионального роста и творческого развития. Помимо этого, использование ИКТ в обучении помогает педагогу решить такие дидактические задачи, как:

- формирование устойчивой мотивации;
- активизация мыслительных способностей, обучающихся;
- привлечение к работе пассивных обучающихся;
- повышение интенсивности учебного процесса;
- обеспечение живого общения с представителями других стран и культур;
- приучение обучающихся к самостоятельной работе с различными источниками информации;
- реализация личностно-ориентированного и дифференцированного подхода к обучению;
- активизация процесса обучения, возможность привлечения обучающихся к исследовательской деятельности;
- обеспечение гибкости процесса обучения.

Основным средством ИКТ для информационной среды любой системы образования является персональный компьютер, возможности которого определяются установленным на нем программным обеспечением.

В сети доступны распространенные средства ИКТ, к числу которых относятся электронная почта, списки рассылки, группы новостей, чат. Разработаны специальные программы для общения в реальном режиме времени, позволяющие после установления связи передавать текст, вводимый с клавиатуры, а также звук, изображение и любые файлы. Эти программы позволяют организовать совместную работу удаленных пользователей с программой, запущенной на локальном компьютере [4].

С появлением новых алгоритмов сжатия данных доступное для передачи по компьютерной сети качество звука существенно повысилось и стало приближаться к качеству звука в обычных телефонных сетях. Как следствие, весьма активно стало развиваться средство ИКТ – Интернет-телефония. С

помощью специального оборудования и программного обеспечения через Интернет можно проводить аудио и видеоконференции.

Для обеспечения эффективного поиска информации в телекоммуникационных сетях существуют автоматизированные поисковые средства, цель которых – собирать данные об информационных ресурсах глобальной компьютерной сети и предоставлять пользователям услугу быстрого поиска. С помощью поисковых систем можно искать документы всемирной паутины, мультимедийные файлы и программное обеспечение, адресную информацию об организациях и людях.

С помощью сетевых средств ИКТ становится возможным широкий доступ к учебно-методической и научной информации, организация оперативной консультационной помощи, моделирование научно-исследовательской деятельности, проведение виртуальных учебных занятий (семинаров, лекций) в реальном режиме времени [2].

В педагогической практике предлагается двухуровневая модель информационно-коммуникационной компетентности преподавателя: [5]

1) уровень функциональной грамотности (подготовленность к деятельности):

- владение компьютерными программами обработки текстовой, числовой, графической, звуковой, видеоинформации;
- умение работать в сети Интернет, пользоваться ее сервисами;
- умение использовать такое оборудование, как сканер, принтер и т. д.

2) деятельностный уровень (реализованная деятельность)

- эффективное и систематическое использование функциональной грамотности в сфере ИКТ в образовательной деятельности для достижения высоких результатов.

Деятельностный уровень можно разделить на подуровни:

- внедренческий - включение в образовательную деятельность специализированных медиаресурсов, разработанных в соответствии с требованиями к содержанию и методике того или иного учебного предмета;
- творческий - разработка собственных электронных средств учебного назначения.

Именно деятельностный уровень может привести к качественным изменениям результатов системы образования. Существуют различные проекты, курсы повышения квалификации, благодаря которым педагоги могут научиться использовать информационные технологии в своей профессиональной деятельности.

Важную роль играет методическое сопровождение использования ИКТ, обобщение и распространение педагогического опыта в области использования ИКТ (проведение семинаров, мастер-классов, вебинаров и т. д.). Необходимым условием эффективного и систематического использования функциональной грамотности в сфере ИКТ в образовательной деятельности для достижения высоких результатов является внутренняя мотивация, потребность и готовность преподавателя к проведению занятий с использованием ИКТ, осознанное перенесение полученных теоретических знаний

и практических навыков в практическую педагогическую деятельность, использование готовых мультимедийных программ в учебном процессе, образовательных ресурсов сети Интернет, общение в сетевых сообществах, пользование социальными сервисами, создание и использование в учебном процессе собственных простейших и имеющихся программных продуктов, образовательных сайтов.

Таким образом применение информационно-коммуникационных технологий в обучении влечет за собой много вопросов, на которые необходимо искать пути решения для того, чтобы формирование информационной компетентности всех участников образовательного процесса было не мучительным и тернистым, а творческим, целеустремленным и результативным. При этом не стоит забывать о том, что компьютерные технологии – это только средство, которое никогда не заменит живое слово учителя. Сегодня современный педагог, работает с молодым поколением, готовит его к жизни в новом обществе, значит, сам должен идти в ногу со временем. Степень успешности педагогов в освоении новых технологий и методик зависит в большей степени от преданности профессии, стремления к познанию нового, заинтересованность в самообразовании.

Библиографический список

1. Захарова, И.Г. Информационные технологии в образовании: учеб. пособие для студ. учеб. заведений / И.Г. Захарова. — М. : Академия, 2018. — 192 с.
2. Коняева Е.А., Коняев А.С. Готовность к использованию дистанционных образовательных технологий как условие социально-профессиональной мобильности будущих педагогов // Социально-профессиональная мобильность в XXI веке: сб. материалов и докладов Международной конф. 29-30 мая 2014г. — Екатеринбург: Изд-во Рос. Гос. проф.-пед. ун-та, 2014. — С. 70 – 74.
3. Коняева Е.А., Коняев А.С. Конструирование модульного содержания учебной дисциплины как средство формирования профессиональной компетенции будущих специалистов // Профессиональное образование: методология, технология, практика: сборник научных статей / под ред. В.В.Садырина. — Челябинск: Изд-во ЗАО «Цицеро»; Челяб.гос.пед.ун-т, 2015. — Вып.8. — С. 104-109.
4. Коняева Е.А., Коняев А.С. Некоторые средства электронного обучения // Проблемы педагогической теории и практики. Сборник научных статей. — СПб.: Изд-во БПА, 2014. — С.81-84.
5. Коняева Е.А., Коняев А.С. Развитие дистанционных образовательных технологий в аспекте педагогической безопасности // Безопасность социальной сферы в условиях современной поликультурной России: сб. материалов Всерос. науч.-практ. конф. с межд. участ. 24-25 ноября 2012 г. — Челябинск: Изд-во ООО «Цицеро», 2012. — С.89 – 93.
6. Новые педагогические и информационные технологии в системе образования / Под ред. Е. С. Полат. — М., 2017.

7. Нурмухамедов, Г.М. Электронные учебные курсы: потребности образования, проектирование, разработка, проблемы и перспективы / Г.М. Нурмухамедов // Информатика и образование. -- 2017. - № 1. - С. 33-39.

8. Роберт И.В. современные информационные технологии в образовании: дидактические проблемы; перспективы использования. – М.: ИИО РАО, 2017. – 140 с.

9. Селевко, Г.К. Современные образовательные технологии: учеб. пособие / Г.К. Селевко. - М. : Народное образование, 2016. - 256 с.

Горбунов В.В.

Токаева М.А.

Научный руководитель: к.п.н, доцент Коняева Е.А.

г. Челябинск

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ГРУППОВОЙ ФОРМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ОБУЧЕНИЯ В ВУЗЕ

Информационное общество не только предъявляет новые требования к образовательным методикам и всему процессу обучения, но и создает разнообразные, не до конца использованные возможности их развития. Одним из перспективных направлений повышения эффективности образовательного процесса может стать использование групповых форм обучения, получивших распространение, как в отечественной, так и в зарубежной педагогике уже в XIX-XX веках [3].

Проблема групповой формы обучения наиболее остро встала в последние десятилетия, она имеет весьма долгую сложную историю. Так, отдельные элементы взаимосвязи и взаимозависимости между обучающимися в процессе обучения наблюдались еще в античности, а затем ярко прослеживаются в средние века в университетах и школах западной Европы [10].

Создатель классно-урочной системы обучения чешский ученый-педагог Я.А. Коменский выдвинул идею о возможности одновременного обучения трехсот и более учеников путем разделения класса на «десятки» и поручения ведения занятий, а также контроля работы обучающихся одному из лучших учеников (декуриону). «Все то, что усвоено, в свою очередь должно быть передаваемо другим и для других» [2].

Система взаимообучения встречается и в эпоху индустриального общества: в рамках мониториальной системы А. Белля, Дж. Ланкастера, педагогики нового воспитания, свободного воспитания и трудовой школы.

Интересный опыт организации групповой взаимосвязанной деятельности на учебных занятиях был накоплен советской педагогикой 1920-х годов прошлого века. Актуальность разработки данной дидактической категории определялась новыми целями и принципами обучения, провозглашенными «Декларацией о единой трудовой школе» [7]. В качестве стратегической цели была выдвинута идея о воспитании активной личности нового общества.

Этой основной цели подчинялись и новые принципы: дух взаимопомощи, объединенная работа, самоуправление, стремление к созданию общего совокупного результата.

В большинстве педагогических исследований, проведенных в период с 1918 по 1931 гг., выделяются следующие общие организационные формы обучения: классно-урочная, лабораторная и проективная системы. Во временном плане наблюдается переход от классно-урочной системы занятий со стабильным составом обучающихся при твердом расписании к проективной системе, основанной на индивидуально-групповой работе при отсутствии деления на группы, уничтожением предметного прохождения учебного материала и стабильного расписания.

В начале 1920-х годов получает распространение так называемая студийная система, сущность которой заключается в следующем. Весь круг вопросов, подлежащих изучению, подразделяется на несколько циклов. Каждый цикл прорабатывался в особой студии определенной группой обучающихся. Работа проходила не в стабильных группах, а в кабинетах-лабораториях без расписания. Обучающиеся создавали группу, которая работала по принципу разделения труда над определенной темой для достижения общей цели. Учебная деятельность проходила в присутствии преподавателя, но совершенно самостоятельно. Программы разрабатывались самими обучающимися применительно к темам официальных программ. Успешность работы обучающихся учитывалась коллективом по реальным результатам [1].

В середине 1920-х годов широкое распространение получает дальтонковский лабораторный план (далее - ДЛП) или бригадно-лабораторный метод, сложившийся под влиянием аналогичной системы обучения, разработанной в США Е. Паркхерст [8]. На работу по бригадно-лабораторной системе перешли школы первой и второй ступени, школы ФЗУ, рабфаки, вузы, военные академии.

В основу организации работы по ДЛП были положены бригады (звенья), создаваемые из обучающихся во главе с бригадиром.

Выделялись следующие этапы учебной работы: вводная беседа или конференция, где обсуждалось содержание работы и техника ее исполнения; самостоятельные занятия обучающихся индивидуально или в небольших группах (в количестве 2-5 человек), в ходе которых обучающиеся сами планировали порядок работы над тематическими заданиями по предметам, где указывалась учебная литература, контрольные вопросы и предусматривались задачи и упражнения; итоговая конференция, на которой обсуждались результаты работы каждой группы и оценивалась её успехи в целом.

В настоящее время в российских образовательных организациях сохранились элементы бригадно-лабораторного обучения: на занятиях бригадная форма используется для организации групповой работы обучающихся, а бригадно-лабораторный метод находит применение во внеурочной работе [5].

Групповой формой организации учебного процесса, близкой по многим параметрам к ДЛП, является метод сочетательного диалога, разработанный и

впервые примененный А. Г. Ривиным [9]. Основная идея данной формы обучения может быть сформулирована следующим образом: все обучают каждого, и каждый обучает всех, то есть член учебной группы, состоящей из 30-40 человек, попеременно становится то обучаемым, то обучающим. Группа обучающихся разбивается на пары, и в каждой паре идет беседа и записи на ту или иную тему учебной дисциплины. Пары динамичны, смена партнеров происходит по мере выполнения задания. Преподаватель на занятиях перестает играть роль источника знаний: здесь он, прежде всего, организатор учебного процесса и консультант.

Применение групповой формы обучения вызвало изменение форм проверки и учета результатов учебной работы. В педагогической литературе тех лет резко критиковались основные виды проверки старой «школы учебы», цель которых состояла лишь в выявлении уровня усвоения знаний обучающимися.

Была выдвинута плодотворная идея о том, что проверка должна способствовать формированию познавательной активности и самостоятельности обучающихся. В этой связи большое внимание уделялось проблеме самоконтроля и взаимоконтроля, развитие навыков, которых осуществлялось на основе сочетания различных видов индивидуального и группового учета. При применении последнего задание должно было предполагать совместную работу нескольких обучающихся по принципу сложной кооперации.

К групповым формам контроля относили конференции по обобщению пройденного материала, организацию выставок, написание коллективных работ. Применялся как количественный (учет времени выполнения задания, объема работы и посещаемости), так и качественный учет, проводимый непрерывно в процессе текущей работы, при групповых проверочных беседах по определенному разделу или всему курсу. Часто использовались стандартные методы учета успешности путем введения разнообразных тестовых форм.

Существенный вклад в развитие группового обучения и воспитания внесли выдающиеся педагоги А.С. Макаренко, В.А. Сухомлинский.

Центром педагогической теории А.С. Макаренко является его учение о коллективе. Макаренко ввел термин «коллектив» в профессионально-педагогическую практику, понимая под ним определенную организацию детей.

По мнению В.А. Сухомлинского, суть процесса морального воспитания заключается в том, чтобы моральные устои стали достоянием каждого воспитанника, превратились бы в правила и нормы поведения.

Итак, в современной российской высшей школе накоплен достаточно большой опыт применения групповых форм обучения при освоении студентами определенных дисциплин. В современных вузах групповую форму обучения используют частично в соответствии с ФГОС. Применение групповых форм обучения на занятиях обусловлено их развивающей и воспитательной ценностью.

Развивающая ценность групповой формы обучения: развитие мышления; развитие коммуникативных навыков; развитие самостоятельности и активности, уверенности в себе; развитие наглядно-чувственной базы для теоретических обобщений; развитие умений целеполагания, контроля, оценки, самоконтроля, взаимоконтроля, самооценки; развитие интереса к предмету; происходит обучение рефлексии, то есть умению смотреть на себя, на свою деятельность со стороны, понимать, что ты делаешь, зачем и почему ты делаешь и говоришь то или иное, и оценивать свои действия.

Воспитательная ценность группового обучения: совместное переживание, вызванное решением задач группой; формирование собственной точки зрения, научных убеждений; улучшение психологического микроклимата на занятии; способствует развитию социально значимых отношений между педагогом и группой обучающихся, между собой [4].

Обобщая вышесказанное, можно сделать вывод, что групповая форма обучения, повлекшая за собой изменения всех компонентов учебного процесса (целевого, содержательного, операционально-деятельностного, контрольно-регулирующего и оценочно-результативного) имеет следующие положительные стороны:

- педагогические: понимание обучающимися целей своей работы и привитие навыков планирования и самостоятельной работы над учебным материалом, или, шире, навыков научной организации труда, развитие межпредметных связей вследствие комплексной подачи материала, неразрывная связь теории с практикой;

- социально-психологические: организация взаимодействия между обучающимися на основе сложной кооперации и ответственной зависимости, следствием которых является воспитание подлинного коллективизма, сплоченности и ответственности;

- социальные: социализация личности обучаемого в процессе обучения, период обучения рассматривается не как подготовка к будущей жизни, а как непосредственное участие в ней.

Библиографический список

1. Блонский П. П. Избранные педагогические и психологические сочинения: В 2-х т. – М.: Педагогика, 2016. – Т.1. – 304 с. 4
2. Коменский Я.А. Избранные педагогические сочинения: В 2-х т. – М.: Педагогика, 2015. – Т.1. 656 с. 2
3. Коняева Е.А. Групповая форма организации обучения в вузе // Профессиональное образование: методология, технология, практика: сборник научных статей / под ред. В.В.Садырина. – Челябинск: Изд-во ЗАО «Цицера»; Челяб.гос.пед.ун-т, 2014. – Вып.7. – С. 94-97.
4. Коняева Е.А. Формирование готовности будущих учителей к реализации технологии модульного обучения: дис. ... канд. пед. наук. – Челябинск, 2004. – 200 с.

5. Коняева Е.А., Коняев А.С. Активные методы обучения в практике подготовки будущих педагогов профессионального обучения // Профессиональное образование: методология, технологии, практика: сборник научных статей / под ред. В.В. Садырина. – Челябинск: Изд-во ЗАО «Цицеро», Челябин. гос. пед. ун-т, 2016. – Выпуск 9. – С. 89-94.

6. Коняева Е.А., Коняев А.С. Интеграция образования, науки и производства как фактор национальной безопасности // Образование и социум: безопасность поликультурного пространства России: сб. материалов Всерос. заочн. науч.-практ. конф 27-28 ноября 2013 г./ред. кол.: В.В. Садырин, Б.У. Хашагульгов, М.В. Потапова, Е.А. Гнатышина и др. -Челябинск: Изд-во ЗАО «Цицеро», 2014. - С.158-161.

7. Народное образование в СССР: Сб. документов 1917-1973. – М.: Педагогика, 1974. – 559 с. 3

8. Паркхерст Е. Воспитание и обучение по дальтонскому плану. – М.: Новая Москва, 2015. 231 с. 5

9. Ривин А.Г. Содиалог как орудие ликбеза // Революция и культура. – 2015. №15-16. С. 64-66. 6

10. Шмит К. История педагогики: В 3-х т. – М.: тип. Мартынова, 2017. – Т.2. – История педагогики от И. Христа до Реформации. – 463 с. 1

*Гурская А. А.
Научный руководитель: к.п.н., доцент Л. Р. Салаватулина
г. Челябинск*

РАЗВИТИЕ ПРОЦЕССОВ ЗАПОМИНАНИЯ УЧЕБНОГО МАТЕРИАЛА ПРИ ИЗУЧЕНИИ ИНОСТРАННОГО ЯЗЫКА ДЕТЬМИ ПОДРОСТКОВОГО ВОЗРАСТА

Изучение любого иностранного языка достаточно долгий и трудный процесс, который требует немало усилий. Невозможно выучить язык (даже родной) без запоминания большого объема информации. Не случайно в школах от детей требуют заучивания огромного количества слов, грамматических конструкций и др., так как именно они дают нам возможность разговаривать, писать, читать и воспринимать на слух чужую речь. Однако преградой на пути к овладению языком может стать недостаточное развитие процессов памяти.

По определению Л. Д. Столяренко, память – это форма психического отражения, заключающаяся в закреплении, сохранении и последующем воспроизведении прошлого опыта, делающая возможным его повторное использование в деятельности или возвращении в сферу сознания. Память является важнейшей познавательной функцией и лежит в основе развития и обучения [2]. Память включает в себя ряд процессов: запоминание, сохранение, забывание и воспроизведение. Процесс запоминания является наиболее важным, так как именно с него и «начинается» наша память.

Обычно запоминание существует в трех формах: запечатление (обычно запечатлевается эмоционально значимая информация, окрашенная яркими переживаниями), непроизвольное запоминание (происходит автоматически), произвольное запоминание (мнемическая деятельность). Именно произвольное запоминание является высшей формой памяти. Для произвольного запоминания материала могут быть использованы разные приемы: группировка (разделение запоминаемого материала на группы), выделение опорных пунктов (маркировка содержания абзацев), структурирование и др.

Важную роль при запоминании нового материала играет мнемотехника (мнемоника). Согласно Л. С. Выготскому, мнемотехника — это «все те приемы запоминания, которые включают использование известных внешних технических средств и направлены на овладение собственной памятью» [1].

Мнемотехнические приемы облегчают запоминание информации, расширяют память, мышление, воображение и являются своеобразным «тренажером», обеспечивающим развитие работы мозга.

Представим некоторые наиболее эффективные мнемотехнические приемы для улучшения процесса запоминания, которые могут быть использованы на уроках иностранного языка у детей подросткового возраста.

1.Метод фонетических ассоциаций. Этот метод основан на созвучии слов иностранного и родного языков: для того чтобы запомнить какое-либо слово, нужно подобрать похожее по звучанию на родном языке. Например, английское слово «walk» (гулять) можно запомнить при помощи образа волка, который бежит по лесу. Слово «magazine» (журнал) схоже с нашим русским магазином, в котором продаются журналы.

2.Использование семантических вставок. Чтобы облегчить ввод в память мало связанных сведений и их последующее воспроизведение, используется построение «словесных мостов». Создание слов и целых предложений из начальных букв запоминаемого материала является хорошим средством вспоминания отсутствующих связей в его структуре. Например, чтобы запомнить по порядку цвета радуги на английском языке, можно заучить следующее выражение: «Richard Of York Gave Battle In Vain», где первая буква каждого слова соответствует цвету радуги (R-red, O-orange, Y-yellow, G-green, B-blue, I-indigo, V-violet).

3.Метод рифмовок. Заучивая небольшие стихотворения на русском языке с использованием англоязычной лексики, дети лучше запоминают слова и их перевод.

Например,

Это птица.

It's a bird.

Она зернышки клюет.

Вот свинья.

It is a pig.

Не читает она книг.

Это конь?

Is it a horse?

Он тут кушает овес?

И съедает целый пуд.

Славный конь!

The horse is good!

4.Цепной метод. При использовании этого метода необходимо ассоциировать новые слова, которые нужно запомнить, друг с другом в цепь при помощи мысленных образов. К примеру, запомнить нужно следующие слова: intelligent (умный), coat (пальто), boots (сапоги), put (класть), watch (часы), purse (кошелек), drawer (комод), lock (закрывать), gift (подарок), owl (сова). Может получиться следующая связанная история: A very intelligent rabbit who lives in the hole under the tree wears a coat and boots. He also has a beautiful watch. He always puts it in his purse. He locks the purse in a drawer, where he collects small gifts from his friend owl (очень умный кролик, который живет в норе под деревом, носит пальто и сапоги. У него также есть красивые часы. Он всегда кладет их в свой кошелек. Кошелек он закрывает в комод, где хранит маленькие подарки от своей подружки, совы).

Итак, мы рассмотрели и представили некоторые наиболее эффективные мнемотехнические приемы развития процессов запоминания учебного материала, которые могут быть использованы на уроках иностранного языка детьми подросткового возраста.

Библиографический список

- 1.Выготский, Л.С. Мышление и речь / Л.С. Выготский. – М.: Соцэкгиз, 1934. – 790 с.
- 2.Столяренко, Л.Д. Основы психологии./ Л.Д. Столяренко. – Ростов н/Д.: Феникс, 2000. – 672 с.

Дубровский В.А.

*Научный руководитель: к.п.н., доцент Пахтусова Н.А.,
г. Челябинск*

СОВРЕМЕННЫЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ТЕХНОЛОГИИ: ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ В УСЛОВИЯХ ГУМАНИТАРИЗАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ

Аннотация. Педагогические технологии – фундаментальные основа образования. Совершенствуя педагогические технологии, происходит подбор методов и средств, необходимых для удовлетворения потребностей общества Российской Федерации. В данной статье рассмотрены подходы к понятию педагогическая технология, изучены направления развития технологий в условиях смены образовательной парадигмы, сделаны соответствующие выводы.

Ключевые слова: образование, парадигма, технология, прием, метод, форма, развитие, становление, реформа.

На сегодняшний день система образования испытывает трудности, связанные с адаптивными процессами программ обучения и запросами общества. Рассматривая современные тенденции образовательной среды необходимо изучить ключевые технологии современного воспитания и обучения.

Система воспитания и обучения – есть ни что иное, как осознанная целенаправленная деятельность [5]. С течением времени в структуре общества происходят изменения, связанные с социальными векторами и экономическими формациями.

Для поддержания уровня конкурентоспособности, современной системе образования необходимо использовать инновационные технологии.

Обратимся к вопросу технологий более детально. С учетом разностороннего подхода к проблемам гуманитарных дисциплин, в том числе педагогики как науки, не существует однозначного подхода к определению «педагогическая технология».

Для того, чтобы определить понимание подобного предмета, следует рассмотреть позиции отечественных и зарубежных авторов.

Так, Лихачев Б.Т. дает такое определение данному понятию: педагогическая технология – это совокупность психологических, педагогических установок, определяющий набор методов и средств достижения образовательной цели [4].

Волков И.П. в своих работах направленных на развитие творчества, определяет педагогическую технологию как описание процесса реализации воспитания и обучения [3].

В свою очередь, в последнее время в журналах ЮНЕСКО, педагогическую технологию понимают как набор человеческих, материальных, и иных ресурсов, направленных на развитие знаний и способностей обучающихся, системный метод создания благоприятной обучающей среды [2].

Подобные понятия весьма схожи, однако имеют некоторые различия. В целом следует сделать вывод о том, что различия не являются критическими, и заключаются лишь в охвате обучающей и воспитывающей среды, наряду с действующей парадигмой.

В данной статье, мы понимаем под педагогической технологией совокупность методов и средств, приемов и форм достижения целей в области воспитания и обучения.

На наш взгляд, подобное определение обобщает ключевые аспекты рассмотренных подходов. Современные педагогические технологии являются во многом пересмотренными и адаптированными под условия глобализации инструментами формирования общественных ориентиров и ценностей.

Следует отметить, что именно педагогические технологии априори обуславливают вид социальной формации, поскольку именно через данное средство закладывается мировоззрение личности. Поскольку, данная категория имеет достаточно весомое значение в области образования (как и в области ценностно-морального общественного ориентирования), она должна отвечать запросам общества на реализацию его потенциала и возможностей.

Иными словами, современные подходы к педагогическим технологиям должны следовать следующему вектору развития общества [1]:

- гуманизация;
- гуманитаризация;

- инновационность;
- плюрализм;
- информативность;
- культуросообразие;
- творчество.

На наш взгляд, это обобщенная модель может реализовываться именно в переходный период, период смены образовательной парадигмы. В данном контексте под образовательной парадигмой следует понимать общее положение ценностей и ориентиров, на которые направлена система образования. В данный момент наблюдается амбивалентная парадигма:

– с одной стороны, общие глобализационные и интегративные процессы системы образования направлены на формирование компетентностного подхода (реализация компетентностной парадигмы)

– с другой – человеческие ресурсы, совокупный педагогический потенциал еще не в полной мере принял и осознал компетентностную парадигму, реализуя (зачастую руководствуясь новыми стандартами на базе старых технологий) знаниевую систему – систему так называемых «ЗУН» (знаний, умений, навыков).

Инновационные технологии в контексте амбивалентности системы реализовывать достаточно трудно, поскольку адаптивные процессы протекают достаточно медленно. В рамках адаптации компетентностной парадигмы, как носителя современных педагогических технологий наблюдается опора на технологии дуального обучения – технология связи практики и теории. Сама по себе данная технология не нова, однако ее использование в контексте компетентностной парадигмы подразумевает перманентное обучение, как знаниям, так и формированию навыков для становления компетенций [6; 7].

Таким образом, вектор развития современных образовательных технологий в направлении гуманитаризации – интегративность. Интерактивность подразумевает теоретико-прикладную направленность технологий – то есть создания условий реализации программы таким образом, чтобы теоретические аспекты включали в себя элементы практики (создание условий формирования компетенций).

Библиографический список

1. Савченков, А.В. Аудит качества профессионального образования / А.В. Савченков, Ю.В. Коновалова / Профессиональное образование: методология, технологии, практика: сборник научных статей / под ред. В.В. Садырина. – Челябинск: Изд-во ЗАО "Цицеро", Челяб. гос. пед. ун-т, 2017. – Выпуск 10. – С. 246-250.

2. Жданов, В.В. Идеология управления в организации // Integration processes of modern scientific thought – The publisher: Sole proprietorship Pleskanyuk T.N., USA, Los Gatos (CA) 15951 Gatos Blvd., Suite 16 Los Gatos, CA –ЛосГатос, США, С. 42–50.

3. Жданов В.В. Smart-система целеполагания и планирования этапов занятия СПО / Материалы III международной молодежной дистанционной

научно-практической конференции на тему: «Социально-экономические процессы и современное общество» / под ред. Г.А. Садырова. – Алматы – Екатеринбург. – С. 27–30.

4. Пахтусова, Н.А. К вопросу о профессионально-творческой подготовке будущих педагогов / Н.А. Пахтусова / Профессиональное образование: методология, технологии, практика: сборник научных статей. – Челябинск: Изд-во "Золотой феникс", 2018. – Выпуск 11. – С. 89-93.

5. Уварина, Н.В. Информационная подготовка педагогов профессионального обучения в аспекте безопасности / Н.В. Уварина, Е.А. Гнатышина, Е.В. Гнатышина и др./ монография. – Челябинск. – Изд-во: Челябинский государственный педагогический университет, 2015. – 415 с.

6. Уварина, Н.В. Становление профессиональной идентичности будущего педагога в условиях экстремальной педагогики / А.В. Савченков, Н.В. Уварина // Современная высшая школа: инновационный аспект. – Челябинск, изд-во: «Международный Институт Дизайна и Сервиса», 2018. – Т. 10. – № 1 (39). – С. 61-69.

7. Уварина, Н.В. Эмоциональная поддержка в структуре первой помощи детям в экстремальной ситуации / Н.В. Уварина // Вестник Совета молодых учёных и специалистов Челябинской области. – 2014. – № 3. – С. 48-51.

Зарубежнова Г.М.

Научный руководитель: к.п.н., доцент Василькова Н.А.

г. Челябинск

РАЗРАБОТКА КОНТРОЛЬНО-ИЗМЕРИТЕЛЬНЫХ МАТЕРИАЛОВ ПО ДИСЦИПЛИНАМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ЦИКЛА

Сегодня образовательная организация имеет возможности проектировать и внедрять оптимальные оценочные средства, выявляющие качество обучения, уровни сформированности компетенций. В связи с этим для педагогической теории и практики особую актуальность приобретает проблема создания фонда оценочных средств, позволяющего осуществлять объективную оценку результатов обучения. При компетентностном подходе контрольно-измерительные материалы обеспечивают проверку набора обще-профессиональных и профессиональных компетенций, нацеленных на проявление обучаемыми деятельностных компонентов.

Компетенция это способность применять полученные знания, умения, личностные качества и практический опыт для успешной деятельности в определённой предметной области [5].

Такие педагогические измерители как тест, контрольная работа, опрос устный или письменный, практическая работа, как правило, нацелены на оценку знаниевого компонента и уровня сформированности умений. Но воз-

никает вопрос, как быть с компетенциями? Как их оценить? Какие формы контроля будут пригодны?

В решении данного вопроса необходимо произвести *декомпозицию* компетенций на результаты обучения (знания, умения, владения), характеризующие этапы формирования требуемой компетенции в процессе освоения обучающимися образовательной программы.

В контрольно-измерительных материалах (КИМ) структурные компоненты знаний и умений наполняют конкретным содержанием применительно для данной области научного знания [4, с. 187].

В работах, определяющих понятие, значение и структуру контрольно-измерительных материалов говорится о необходимости внесения в КИМ различных по форме заданий.

Контрольно-измерительные материалы представляют собой набор инструментов для оценки успешности освоения, как теоретического материала, так и универсальных (общих) и профессиональных компетенций по специальности [3, с. 11].

КИМ(ы) для тематического контроля должны разрабатываться с соблюдением следующих принципов: адекватность результатам обучения; целесообразность и разнообразие форм, используемых для контроля; объективность; прозрачность и четкость критериев оценки [1, с. 50].

Контрольно-измерительные материалы могут быть оформлены в виде тестовых заданий, практических заданий, самостоятельной работы, контрольной работы, поисковой работы, аналитической задачи, задачи на программирование, кейс-задачи, упражнения на тренажере, исследовательских заданий.

При проектировании контрольно-измерительных материалов по теме «Циклы» дисциплины «Основы программирования» применялась разработка заданий стандартизированной формы и компетентностно-ориентированных заданий как средств измерения уровня сформированности компетенций.

В частности, для проверки компетенции ПК 1.2. Осуществлять разработку кода программного продукта на основе готовых спецификаций на уровне модуля и ее элементов: знать основные этапы разработки программного обеспечения, основные принципы технологии структурного и объектно-ориентированного программирования; уметь осуществлять разработку кода программного модуля на современных языках программирования, создавать программу по разработанному алгоритму как отдельный модуль. Применялись тестовые задания: «Проанализируйте типы известных вам циклов и составьте таблицу применения каждого из них в решении различного рода задач, зафиксируйте в таблице не менее трех вариаций задач для каждого цикла», – и компетентностно-ориентированные задания: «Придумайте и реализуйте в виде консольного приложения алгоритм выплаты ипотечного кредита (дифференцированный или аннуитетный). Напишите программу на языке программирования C#».

Подготовленный комплект контрольно-измерительных материалов имеет практическое значение для проведения тематического контроля и оценивания уровня усвоения содержания учебной дисциплины и сформированности элементов компетенций.

Анализ результатов применения КИМ обеспечивает выявление проблем и проведение коррекции профессиональной деятельности педагога в рамках обучения программированию [6; 7].

Таким образом, разработка оценочных средств по соответствующему направлению подготовки очень важный и актуальный вопрос. Федеральный государственный образовательный стандарт обязывает каждую образовательную организацию разрабатывать оценочные средства в том числе и для решения задачи корректировки профессиональной деятельности организации. Поэтому каждому педагогу необходимо владеть методикой разработки оценочных средств, уметь производить декомпозицию компетенций, на основе которой проектировать соответствующие измерители, понимать значение и особенности проектирования различных форм контроля в рамках реализации компетентностного подхода.

Библиографический список

1. Звонников В.И. Современные средства оценивания результатов обучения: учеб. Пособие для студ. Учреждений высш. Проф. Образования / В.И. Звонников, М.Б. Чельшкова. – 4-е изд., стер. – М.: Издательский центр «Академия», 2001. – 224 с.

2. Лопаткина, Е.В. Современные средства оценивания результатов обучения: учеб. пособие / Е.В. Лопаткина; Владим. гос. ун-т имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых. – Владимир: Изд-во ВлГУ, 2012 – 110 с.

3. Станулевич О.Е. Проектирование образовательных программ и учебно-методических комплексов и контрольно-измерительных материалов, реализующих требования ФГОС СПО по наиболее востребованным профессиям и специальностям/ О.Е. Станулевич // Дополнительное профессиональное образование в стране и мире, № 5-6 (27-28), 2016, с.9 – 14.

4. Потапова Марина Владимировна Современный инструментарий отслеживания компетенций и универсальных учебных действий обучающихся // Вестник ЧГПУ. 2014. №2. [Электронный ресурс] – режим доступа – <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennyy-instrumentariy-otslezhivaniya-kompetentsiy-i-universalnyh-uchebnyh-deystviy-obuchayuschih-sya> (28.05.2019).

5. Статья «Компетенция» [Электронный ресурс] – режим доступа – <https://ru.wikipedia.org/wiki/Компетенция> (10.04.2019)

6. Гнатышина, Е.А. Компетентностный подход к подготовке педагога профессионального обучения / Е.А. Гнатышина // Личность. Культура. Общество. – 2009. – Т. 11. – № 1 (46-47). – С. 429-436.

7. Гнатышина Е.А. Моделирование подготовки педагогов профессионального обучения / Е.А. Гнатышина // Сибирский педагогический журнал. – 2008. – № 4. – С. 21-30.

*Зайцева А.А.
Научный руководитель: к.п.н, доцент Коняева Е.А.
г. Челябинск*

ПРОБЛЕМЫ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Профессиональная деятельность - одна из важных сфер нашей жизни. Так как, от того как она складывается, зависит финансовое благополучие, так и духовное состояние личности. Как известно, самыми сложными являются первые годы работы. В этот период накапливается опыт, происходит профессиональное развитие личности и адаптация.

Термин «адаптация» (от лат. *adapto* – приспособляю) впервые появился в физиологии, означая приспособление к окружающей среде и изначально использовался в биологических науках. В последующем процесс адаптации стал предметом исследования многих наук, в том числе и психологии [1].

Адаптация в организации – это процесс взаимного приспособления работника и организации, активного освоения индивидом профессиональных и социальных функций, предполагающие преодоление возможных негативных моментов, инициированных как самим сотрудником, так и работодателем [1].

Остановимся более подробно на проблеме адаптации молодых педагогов. Под понятием «молодой педагог» понимается бывший студент, отучившийся от 4 до 6 лет, прошедший педагогическую практику в образовательном учреждении. Но, выпуститься из вуза не значит стать первоклассным специалистом. Приходя на рабочее место, большинство педагогов сталкиваются с проблемой нехватки опыта, потому что в данной отрасли недостаточно только аудиторных знаний, что делает процесс адаптации в профессии преподавателя сложнее.

Проблема управления профессиональной адаптацией педагогов является актуальной, так как в современном мире общество предъявляет к молодому специалисту особые требования как в личностном, так и профессиональном плане. Прогресс не стоит на месте, стоит необходимость в постоянном усовершенствовании личности и социальной активности, а это, по нашему мнению, невозможно без реализованного процесса профессиональной адаптации.

Изучение вопросов адаптации, в том числе профессиональной, нашло отражение в многочисленных исследованиях, как отечественных, так и зарубежных ученых, среди которых: Г. А. Балл, А. А. Налчаджян, А. В. Филиппов, В. П. Казначеев, Ф. Б. Березин, К. А. Абульханова-Славская, А.Н. Жмыриков, Г. Селье и др. [7]

Профессиональная адаптация педагога – это освоение педагогом норм и правил поведения, навыков ведения образовательного процесса, а также взаимодействие с администрацией, коллегами, обучающимися и, возможно, с их родителями.

Как уже было сказано, важнейший этап это первый год работы молодого педагога. Чтобы было легче справиться и знать что делать, ему требуется более опытный наставник, с которым будет более уверенно работать. Сегодня, как правило, молодые педагоги сразу становятся классными руководителями, а значит им нужна помощь в освоении навыков этой сложной работы, а именно: изучить состав обучающихся в группе, их индивидуальные особенности, подготовить несколько тематических собраний как к обучающимся, так и к родителям. Немаловажным условием должно быть проведение двух-трех открытых уроков с посещением более опытных педагогов, с последующим анализом.

Существует три компонента профессиональной адаптации педагога:

- социально-педагогический – вхождение в коллектив через схожесть целей и интересов молодого педагога и педагогического коллектива, обучающихся; изменение личностных качеств в соответствии с ориентацией на требования педагогической деятельности, принятие норм и правил поведения в образовательном учреждении;

- психофизиологический – приспособление молодого педагога к незнакомому, поурочному режиму труда и отдыха;

- профессиональный – активное освоение педагогом поведения в соответствии с должностными обязанностями, требованиями образовательного процесса, спецификой контингента обучающихся; [8]

Из вышесказанного можно сделать вывод, что адаптация педагога – это процесс успешного включения его в профессиональную деятельность. Продолжительность адаптационного периода у каждого человека, как правило, индивидуальна и складывается в зависимости от первоначальных условий и способностей. Также, к наиболее трудным проблемам молодые педагоги относят трудность мотивировать студентов, организовывать познавательную деятельность, формировать положительное отношение к процессу обучения. Значительные проблемы они испытывают с проведением воспитательных внеурочных, внеклассных занятий. Чаще всего после окончания педагогического университета молодой специалист применяет роль воспитателя только в статусе классного руководителя, понимая под воспитательной работой только внеклассные мероприятия. Начиная педагог еще не разобрался, что воспитания не существует в «чистом» виде, каждое его действие по отношению к обучающимся имеет какой-то воспитательный эффект. У социально-профессиональной адаптации молодого педагога существует ряд противоречий:

- между основными субъектами (коллегами, обучающимися и их родителями) в представлениях о цели, процессе и результатах образования;

- между ограниченным временем и большой рабочей нагрузкой. Педагог не успевает восстанавливаться, работает в режиме постоянного стресса и усталости.

- между содержанием и уровнем подготовки в вузе и требований, вызывающих перенапряжение. Начиная преподавателю приходится осва-

ивать одновременно несколько ролей: педагога, воспитателя, классного руководителя (тьютора), коллеги, подчиненного, во всех этих «должностях» необходимо показывать профессиональную компетентность, которая, к сожалению, может быть, еще не до конца сформирована [3, 5].

Если взять в качестве примера работу начинающего педагога в колледже, то может возникнуть еще одна проблема. В личностно-коммуникативном плане с обучающимися – построение отношений является залогом успеха всей педагогической деятельности. У студентов проявляется высокая тревожность при обращении к молодым специалистам на «Вы». Им кажется, что так обращаются только к людям, которые намного старше. Необходимо объяснить, что так общаются взрослые и воспитанные люди, уважающие друг друга.

Также в колледже обучающиеся немного труднее, чем в других образовательных учреждениях. Сначала они на любые высказывания реагируют агрессивно, так как срабатывает защитная реакция от неизвестности. Каждый из них является «сложным» ребенком, всем хочется выделиться, запомниться, чтобы обратили на него внимание. И делают они это разными способами: одни по-доброму, не провоцируя конфликт; другие, наоборот, целенаправленно пытаются вывести из душевного равновесия, проверить «на прочность» и развить конфликтную ситуацию. И очень важно сохранять спокойствие, не поддаваться на провокацию, не перейти грань и в то же время, не позволить вседозволенного поведения [6].

Чтобы успешно пройти период адаптации, необходимо обращаться к специальной психолого-педагогической литературе.

Из всего вышесказанного можно сделать вывод, что, безусловно, ни из одного вуза и колледжа не выпускается сформированный высококвалифицированный специалист. Именно на месте работы, в образовательном учреждении, происходит процесс становления педагога. Поэтому руководителям организации стоит позаботиться о новом сотруднике, создать комфортные условия, в которых переход от теории к практике был бы успешным. Благоприятный социально-психологический климат, наличие педагога-наставника и многое другое помогут педагогу проявить себя и адаптироваться на рабочем месте.

Библиографический список:

1. Дуракова И.Б. Эволюция, цели и принципы адаптации персонала// Управление персоналом.–2009.– [Электронный ресурс].– Режим доступа: <https://textbooks.studio/management-upravlenie-personalom/evolyutsiya-tseli-printsipyi-adaptatsii-26919.html> (дата обращения: 01.04.2019).

2. Коняева Е.А. Групповая форма организации обучения в вузе // Профессиональное образование: методология, технология, практика: сборник научных статей / под ред. В.В.Садырина. – Челябинск: Изд-во ЗАО «Цицера»; Челяб.гос.пед.ун-т, 2014. – Вып.7. – С. 94-97.

3. Коняева Е.А. Формирование готовности будущих учителей к реализации технологии модульного обучения: дис. ... канд. пед. наук. – Челябинск, 2004. – 200 с.

4. Коняева Е.А., Коняев А.С. Интеграция образования, науки и производства как фактор национальной безопасности // Образование и социум: безопасность поликультурного пространства России: сб. материалов Всерос. заочн. науч.-практ. конф 27-28 ноября 2013 г./ред. кол.: В.В. Садырин, Б.У. Хашагульгов, М.В. Потапова, Е.А.Гнатышина и др. -Челябинск: Изд-во ЗАО «Цицero», 2014. - С.158-161.

5. Коняева Е.А., Коняев А.С. Компетентностный подход к проблеме формирования готовности к профессионально-педагогической деятельности / Вестник Учебно-методического объединения по профессионально-педагогическому образованию. Екатеринбург: Изд-во Рос. Гос. проф.-пед. унта, 2012. Вып. 1 (46). С. 109 – 113.

6. Коняева Е.А., Коняев А.С. Реализация проекта «ТЕМП» в условиях образовательной организации среднего профессионального образования // Пропедевтика инженерной культуры обучающихся в условиях модернизации образования: сборник материалов Всерос. научн.-практ.конф. с межд. участ. 2-3 декабря 2015, Челябинск. – М.: ООО «Лаборатория Знаний», 2015. – С.187 – 190.

7. Мохонько Н.Н. Профессиональная адаптация молодого педагога // Молодые специалисты. – 2016. - [Электронный ресурс].– Режим доступа: https://урок.рф/library/adaptatciya_molodogo_pedagoga_234347.html (дата обращения: 01.04.2019).

8. Петренко Е. И. Профессиональная адаптация молодого учителя в общеобразовательном учреждении // Молодой ученый. — 2017. — №50. — С. 256-260. – [Электронный ресурс].– Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/184/47316/> (дата обращения: 01.04.2019).

Ермакова Ю.Р.

Научный руководитель: к.п.н., доцент Алексеева Л.П.

г. Челябинск

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МЕТОДИКИ ЗАКРЕПЛЕНИЯ ЗНАНИЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ НА УРОКАХ ПО ДИСЦИПЛИНАМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ЦИКЛА

Аннотация: В статье рассмотрена методика закрепления знаний в учебной деятельности, будущих специалистов, а также эффективность организации данного процесса на уроках по дисциплинам профессионального цикла.

Ключевые слова: закрепление знаний, эффективность урока, профессиональное образование, структура урока, методика профессионального обучения.

Неотъемлемой частью жизни каждого человека является его профессиональная деятельность. Значительную роль принадлежит подготовке будущих специалистов, это связано с потребностью обозначить перспективные направления, которые обеспечат появление оптимальных форм профессиональной подготовки кадров и адаптации к трудовой деятельности.

В связи с значительным изменением в системе образования, возрастает и становится более значимой закрепление знаний обучающихся, на уроках в организациях среднего профессионального образования, которая является наиболее сложной и ответственной частью. Воспитание активности и самостоятельности, при закреплении знаний является составной частью общего воспитания студента. Эта задача выступает перед каждым педагогом в числе наиболее значимых и является одним из главных показателей к подготовке будущих специалистов. Поэтому можно говорить о бесспорной актуальности проблемы. Выбор той или иной методики закрепления знаний и рациональной ее организации, при преподавании специальных дисциплин, позволит обеспечить эффективную самостоятельную работу каждого обучающегося, повысит индивидуальную ответственность и авторитет знаний.

Современный урок - это целостная структурно-функциональная система, все элементы которой, тесно взаимосвязаны и направлены на формирование самостоятельной познавательной активности обучающихся. Процесс закрепления знаний и умений всегда имел и будет иметь место на уроке. [3, с. 121]. Основная цель закрепления знаний, умений и навыков достигается параллельно с их обобщением и способствует систематизации знаний. Закрепление помимо основной своей функции которая заключается в упрочнении знаний, выполняет и такие функции как обучение, развитие и контроль. Этим подтверждается то, что закрепление является необходимым элементом в структуре урока.

Методика закрепления учебного материала на дисциплинах профессионального цикла в СПО изучается уже несколько десятилетий. Значительный вклад в изучение внесли исследования Г.И. Баланюк. Автор исходит из того, что прочность знания достигается за счет глубокой осознанности, полученной обучающимся в результате комбинации теории и практики. В результате, такие знания могут быть воспроизведены и использованы в последующей теоретической и практической деятельности. По мнению Г.И. Баланюк, именно закрепление является необходимым условием обеспечения прочности знаний. [1, с.18]

Закрепление знаний, умений и навыков - вид учебной деятельности обучающихся, организуемой и проверяемой преподавателем, направленной на осуществление принципа прочности усвоения учебного материала. [2, с. 92]

Выделяют следующие методы организации закрепления знаний: повторение нового материала в разных сочетаниях и вариантах, повторение материала с новыми примерами, а также выполнение практических заданий и тренировочных упражнений по тому или иному предмету [6].

Современная методика ставит основными целями в процессе закрепления на уроке высокую активность и самостоятельность студентов, препятствует проявлению механического характера в этом виде работ на уроке. Обычно закрепление проводится после объяснения нового материала, также может использоваться при выполнении домашнего задания по предмету. По учебному плану могут проводиться и отдельные уроки закрепления или уроки повторения и обобщения пройденного, на которых может использоваться этот вид работы со студентами [4; 5].

В ходе исследования были рассмотрены основные аспекты методики закрепления знаний и условия её эффективной организации на базе организации среднего профессионального образования. Стоит отметить, что деятельность студентов по закреплению и совершенствованию знаний и умений должна отвечать определенным педагогическим требованиям. Одним из важнейших является целенаправленность деятельности студентов. Необходимо, чтобы студенты точно понимали, что от них требуется, к какому результату нужно стремиться. Это повышает степень ответственности, стимулирует активность и способствует творческому применению знаний.

Библиографический список

1. Баланюк Г. И. Теория и практика закрепления нового учебного материала на уроке. — М.: Учпедгиз, 2015. — С. 16–25; 132–135.
2. Российская педагогическая энциклопедия. — М.: «Большая Российская Энциклопедия». Под ред. В. Г. Панова. 2010. 672. С.
3. Щекалева М.А. Процесс контроля и закрепления знаний: учебно - методическое пособие / М.А. Щекалева ВГУЭС <http://www.vvsu.ru/>
4. Уварина, Н.В. Эмоциональная поддержка в структуре первой помощи детям в экстремальной ситуации / Н.В. Уварина // Вестник Совета молодых учёных и специалистов Челябинской области. – 2014. – № 3. – С. 48-51.
5. Уварина, Н.В. Характеристика адаптационных процессов в вузе в условиях социокультурной динамики: сравнительный анализ адаптационных процессов иностранных и отечественных студентов вуза / Е.А. Гнатышина, Н.В. Уварина, А.В. Савченков // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Образование. Педагогические науки. – Челябинск, изд-во Южно-Уральский государственный университет, 2018. – Т. 10. –№ 2. – С. 34-43.
6. Gertsog G.A. Professional identity for successful adaptation of students – a participative approach / G.A. Gertsog, V.V. Danilova, D.N. Korneev, A.V. Savchenkov, N.V. Uvarina. – Rupkatha Journal on Interdisciplinary Studies in Humanities, Vol. IX, No. 1, 2017. – P. 301–311.

ПРОБЛЕМА ИНФОРМАТИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация. В статье рассмотрена проблема информатизации образовательного процесса в профессиональном образовании, проанализирована проблема внедрения информационно-коммуникативных технологий в образовательный процесс.

Ключевые слова: информатизация; профессиональное образование; информационно-коммуникативные технологии; информационная среда в профессиональной образовательной организации.

Информационно-коммуникационные технологии с каждым днем все больше проникают в различные сферы образовательной деятельности. Этому способствуют, как информатизация общества и необходимость подготовки специалистов, так и распространение в учебных заведениях современной компьютерной техники и программного обеспечения.

Деятельность профессиональной образовательной организации во многом зависит от того, в какой степени преподаватели и администрация владеют информацией, насколько быстро они могут ее проанализировать и обработать, а также довести до конечного потребителя – обучающегося.

Использование информационно-коммуникационных технологий в управлении образованием позволило на порядок поднять качество и культуру управленческой деятельности, создать резервы для работы в режиме развития. Также применение информационно-коммуникационных технологий приводит к достижению качественно новых образовательных результатов, ускоряет процесс управленческой деятельности и, в целом, повышает ее эффективность.

Информационная среда изучалась во многих аспектах:

1) как одна из сторон деятельности. Человек при этом рассматривался как участник коммуникационного процесса, в основном с точки зрения своей способности представить личное знание в той форме, в какой это знание может быть отчуждено, то есть в форме информации, восприняв информацию, вновь превращать ее в свое личное знание;

2) как система исторически сложившихся форм коммуникации;

3) как созданная всем обществом информационная инфраструктура, позволяющая осуществить коммуникативную деятельность в масштабах, соответствующих уровню развития этого общества: издательства, библиотеки, информационные центры, банки данных, средства массовой информации и т.п.

Исследователи Е.А. Ракитина и Ю.В. Лыскова отмечают, что информационная среда учебной деятельности формируется:

– педагогом (он определяет содержание программы курса, выбор учебной литературы, методы преподавания, стиль общения и т.д.);

– педагогическим коллективом образовательной организации (он определяет общие требования к учащимся, сохраняемые традиции данного учебного заведения, форму взаимоотношений педагогического и ученического коллективов и пр.);

– государством как общественным институтом (оно определяет материальное обеспечение образования в целом, социальный заказ на формирование той или иной системы знаний и взглядов) [4, с. 19–25].

Под информационной средой профессиональной образовательной организации мы понимаем совокупность условий, обеспечивающих наличие: системы средств «общения» с общечеловеческой культурой, которая служит как для хранения, структурирования и представления информации, составляющей содержание накопленного знания, так и для ее передачи, переработки и обогащения; системы самостоятельной работы с информацией; интенсивных связей между участниками учебного процесса – как вертикальных, так и горизонтальных.

Представление информационной среды как пространства социальных коммуникаций субъектов образования позволяет говорить о среде как некоей целостности, в которой могут быть выделены определенные поля взаимодействия личности и информационной среды: информационное поле, поле психологического взаимодействия, пространственное поле корпоративных отношений.[7]

Условия формирования образовательной среды на базе ИКТ представлены в ряде работ (Я. А. Вагроменко, В. А. Касторнова, И. В. Роберт, Ю. А. Прозорова и др.). Опыт работы в условиях образовательной среды показывает, что возможны различные варианты формирования образовательной среды на основе ИКТ в профессиональных образовательных организациях в зависимости от уровня готовности педагогического коллектива, взаимодействия всех участников образовательного процесса, оснащения техникума средствами ИКТ, атмосферы творчества, создаваемой в профессиональной образовательной организации [3; 5].

В данных исследованиях под информационно-коммуникативной средой понимают совокупность условий, обеспечивающих информационное взаимодействие между педагогами, студентами и информационными ресурсами предметных областей, и функционирование структур управления учебно-воспитательным процессом. На наш взгляд, целесообразным является проектирование такой образовательной среды, которая, основываясь на широком использовании информационных технологий, обеспечивала бы гуманизацию образования, повышение креативности студентов в этой среде, создавала бы условия, максимально благоприятствующие саморазвитию личности. Такой средой может быть креативная образовательная среда на основе информационно-коммуникативных технологий [2; 6; 8].

Информатизация профессиональной образовательной организации напрямую зависит от четкого понимания возможностей информационно-коммуникативных технологий руководителями учебных заведений по сбору, накоплению, регистрации, передаче, обработке, хранению, представлению информации и ее анализа при подготовке и принятия решений. Использование в управлении компьютерной техники становится неотъемлемым элементом организационных структур образовательного учреждения или системы образования в целом. Текстовые процессоры, электронные таблицы, программы презентационной графики, Web-редакторы, почтовые клиенты помогают руководителям учебных организаций в деятельности управления образованием.[9]

В современных условиях информатизации системы образования необходимо произвести коррекцию общих целей образования в направлении формирования и развития способностей студентов к самостоятельному поиску, сбору, анализу и представлению информации, решению нестандартных творческих задач, моделированию и проектированию объектов, процессов и явлений различных предметных областей окружающего мира и своей деятельности. Каждое образовательное учреждение должно принять участие в этой работе путем создания учебно-методических комплексов нового поколения, отработки новых форм и моделей учебной, научной и внеучебной деятельности, включая различные международные проекты.

Библиографический список

1. Gertsog G.A. Professional identity for successful adaptation of students – a participative approach / G.A. Gertsog, V.V. Danilova, D.N. Korneev, A.V. Savchenkov, N.V. Uvarina. –Rupkatha Journal on Interdisciplinary Studies in Humanities, Vol. IX, No. 1, 2017. – P. 301–311.

2. Выготский, Л.С. Педагогическая психология / под ред. В. В. Давыдова. М.: Педагогика, - 1991. - 480 с.

3. Захарова, И.Г. Формирование информационной образовательной среды высшего учебного заведения: автореф. дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.01 / Захарова Ирина Гелиевна. – Тюмень, 2003. – 46 с.

4. Касторнова, В.А., Дмитриев Д.А. Информационнообразовательная среда как основа образовательного пространства // Вестник Самарского государственного технического университета. Серия: Психологопедагогические науки. 2012. – № 2 (18). – С. 83-90.

5. Роберт, И.В. Современные информационные технологии в образовании: дидактические проблемы, перспективы использования / И.В. Роберт. – М.: Школа-Пресс, 1994. – 205 с.

6. Савченков, А.В. Педагогические условия развития эмоциональной устойчивости будущего учителя / А.В. Савченков // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. – Челябинск: ООО «Полиграф–Мастер», – 2009. - № 7. – С. 159 – 167.

7. Шибкова, Д.З. Интегративный подход к оценке типологических и психофизиологических особенностей личности / Д.З. Шибкова, В.М. Кирса-

нов, П.А. Байгужин, А.В. Савченков / XII Международный междисциплинарный конгресс "Нейронаука для медицины и психологии" Судак, 01-11 июня 2016 г. - М.: Изд-во ООО "МАКС Пресс". - 2016. - С. 460-461.

8. Коняева Е.А., Коняев А.С. Некоторые средства электронного обучения // Проблемы педагогической теории и практики. Сборник научных статей. – СПб.: Изд-во БПА, 2014. – С.81-84.

9. Коняева Е.А., Коняев А.С. Готовность к использованию дистанционных образовательных технологий как условие социально-профессиональной мобильности будущих педагогов // Социально-профессиональная мобильность в XXI веке: сб. материалов и докладов Международной конф. 29-30 мая 2014г. – Екатеринбург: Изд-во Рос. Гос. проф.-пед. ун-та, 2014. – С. 70 – 74.

*Кириченко И.И.
Котельникова Л.В.
г. Челябинск*

ПОДГОТОВКА БУДУЩИХ ПЕДАГОГОВ К ПРОФИЛАКТИКЕ НАРКОМАНИИ В УСЛОВИЯХ ДИСТАНЦИОННОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ВУЗЕ

Аннотация: в статье рассматриваются особенности подготовки студентов вузов к профилактике наркомании среди подростков.

Ключевые слова: профилактика наркомании, профессиональное образование, дистанционное образование.

Одним из основных направлений по обеспечению национальной безопасности в сфере здравоохранения и здоровья нации России является профилактическая работа по усилению института семьи, охраны материнства, отцовства и детства [8]. В связи с чем представляется актуальной проблема профилактики деструктивного поведения подростков и учащейся молодежи, вызванное изменениями, в том числе экономического и социального характера в России.

Трудно переоценить работу по профилактике наркомании в современном обществе, охватившей все социальные слои. К особенностям наркомании относится ее быстрое распространение и тенденция омоложения. Проникновение наркомании в молодежную и подростковую среду, в том числе в средние общеобразовательные учреждения объясняется наибольшей подверженностью подростков состоянию наркотического опьянения и отсутствием несформированного принципиального отношения к наркотическим веществам. К специфическим возрастным особенностям школьников можно отнести то, что это возраст протеста против моральных норм и принципов «взрослого общества» и вследствие негативного отношения к наркотикам в

обществе взрослых, употребление наркотических веществ подростками является одной из форм протеста.

Подростки наиболее подвержены наркотической зависимости из-за стремления получать удовольствия, склонности к групповой деятельности, неустойчивости настроения. Прием наркосодержащих веществ может быть последствием желания подростка к ложной независимости, стремлению освободиться от опеки взрослых, к самоутверждению в среде сверстников любым способом или простое любопытство.

Кроме этого, подростковый возраст достаточно труден в социально-психологическом плане не только вследствие высокой социальной конфликтности, но и высокой познавательной активности на фоне слабо сформированных защитных сил организма и недостаточного или полного отсутствия внимания к собственному здоровью [1,2,4].

Исследователи данной проблемы выделяют биологические, психологические, социальные, социально-педагогические, социально-культурные факторы, способствующие подростковой наркомании, отмечая, что в разные периоды подросткового возраста происходит различное формирование отношения к наркотическим веществам.

Профилактикой наркомании среди молодежи и подростков занимаются различные государственные организации, негосударственные структуры, среди которых можно выделить:

- ведомственные антинаркотические комиссии;
- служба по контролю за оборотом наркотиков;
- органы внутренних дел;
- органы системы образования;
- органы системы здравоохранения;
- органы по проведению молодежной политики;
- органы по проведению социальной политики;
- кризисные службы (в т.ч. негосударственные);
- специализированные общественные организации.

Все вышеперечисленные службы рассматривают проблему профилактики наркомании с различных сторон и должны действовать в сотрудничестве дополняя друг друга.

Социальные институты, занимающиеся профилактикой распространения наркотической зависимости, стремятся создать единую информационную, правовую, силовую базу для широкого распространения информации о вреде наркотиков и облегчения или устранения проблем, связанных с их употреблением.

Проблема распространения наркомании в подростковой среде и ее профилактика – многоаспектная проблема и может рассматриваться с различных точек зрения: экономической, юридической, медицинской, психологической и других. Нас интересует подход к решению данной проблемы с педагогической точки зрения.

В разных странах отработаны различные подходы к профилактике наркомании на основании специфических условий и уровня проблемы, основанные на классификации наркомании ВОЗ согласно которой профилактика наркомании подразделяется на первичную, вторичную и третичную.

Первичная профилактика направлена на предупреждение приобщения подростков и молодежи к употреблению наркотических веществ. К основными целями первичной профилактики относят: формирование личности, ответственной за свое поведение, изменение отношения к наркотикам, формирование антинаркотических установок; пропаганда здорового образа жизни; реализация мероприятий, направленных на сохранение физического, социального и личностного здоровья. Цели первичной профилактики реализуются через развитие у подростков умения противостоять социальным рискам, а именно, внешним искушениям и в первую очередь искушениям наркотическими веществами. В рамках первичной профилактике необходимо выявлять и устранять социально и социально-психологические причины, способствующие возникновению зависимости. Работа в данном направлении должна проводиться в тесном контакте с семьей подростка и его ближайшим окружением.

Первичная профилактика, являясь массовой, применяет, как правило, педагогические, психологические и социальные методы, средства и формы влияния.

Вторичная профилактика имеет целью выявление лиц, имеющих опыт употребления наркотиков без проявления признаков болезни и оказание им квалифицированной психологической помощи. Результатом вторичной профилактики является полное прекращение потребления наркотиков и восстановление социального статуса. Этим видом профилактики занимаются психологи, наркологи, психотерапевты и педагоги.

Третичная профилактика проводится среди больных наркоманией с целью восстановления личности и ее социализация. Данный вид профилактики осуществляется специально подготовленным квалифицированным персоналом с привлечением социальной поддержки, требующий индивидуального подхода и осознанием больного ответственности за свое здоровье.

Вследствие того, что наркоманию легче предупредить чем лечить, создание эффективных технологий первичной профилактики является актуальной проблемой. На данном этапе необходимо формировать личность, устойчивую к воздействию факторов риска. Программы, технологии, реализуемые на этапе первичной профилактики должны быть направлены не только на информирование и пропаганду здорового образа жизни, но и развитие умения сопротивляться внешним искушениям и негативным воздействиям внешней среды через повышение стрессоустойчивости, умение делать правильный выбор и нести ответственность за свою жизнь и здоровье.

Проведение первичной профилактики в образовательных учреждениях требует подготовки педагогов, обладающих соответствующими знаниями и умениями в этой области. В отечественной науке и практике накоплен опыт

подготовки студентов вузов к профилактике употребления наркотических веществ, осуществляемый в разных направлениях через систему методов, средств и форм: через обязательные учебные дисциплины; курсы по выбору, написание рефератов, курсовых работ, ВКР; подготовку и участие в акциях; участие в проектной деятельности; проведение профилактической работы в студенческих общежитиях и в период прохождения педагогической практики в общеобразовательных школах; реализацию средового подхода; систему информационного обеспечения профилактической деятельности и ее реализация на всех уровнях подготовки будущих учителей и др. [4,6,7]. Реализация различных направлений и технологий в профилактической работе основывается на учет индивидуальных особенностей подростков, что позволяет реализовать принцип адресности как при подготовке будущих педагогов, так и при формировании личностных качеств подростков.

Описанный опыт профилактической работы, безусловно, заслуживает пристального внимания, хотя следует отметить, что он реализовывался на дневных отделениях вузов, что затруднительно в условиях дистанционного образования, имеющего свои специфические особенности. К ним можно отнести гибкость, массовость, дальное действие, изолированность субъектов обучения, затруднительность или полное отсутствие командной работы, большой объем самостоятельной работы, методического сопровождения, отсутствие возможности проведения внеурочных мероприятий и др. Мы считаем, что подготовку будущих педагогов к первичной профилактике наркомании необходимо осуществлять и в условиях дистанционного образования, учитывая все вышеперечисленные особенности.

Одной из форм такой работы может быть реализация интегративного и задачного подходов на дисциплинах психолого-педагогического цикла. Задачи различного уровня и сложности, способствуют формированию у студентов определенного вида деятельности, в том числе и способности проводить работу по профилактике наркомании в общеобразовательных учреждениях. Задачную технологию можно реализовывать не только на практических занятиях. Но, главным образом, в процессе самостоятельной работы студентов в виде, например, комплексных интегративных заданий, требующих знаний из различных областей.

При составлении интегративных заданий необходимо учитывать их направленность на профилактику наркомании среди подростков, самостоятельное выполнение их студентами и то, что студент при их выполнении должен научиться ориентироваться в типичной ситуации. Задания могут носить репродуктивный, продуктивный, творческий и проблемный характер и призваны развивать творческую активность студентов.

В качестве интегративных заданий для студентов применяются голографический метод проектов, предполагающий процесс объемного раскрытия содержания знания и включающий в себя сочетание проекции с целенаправленными векторами: витагенным, стереоскопическим и собственно голографическим и позволяющий получать информацию из различных источни-

ков, в том числе из собственного опыта, СМИ и групповых контактов и др. Прием ретроспективного анализа жизненного опыта, прием дополнительного конструирования незаконченной образовательной модели и др. [1].

Еще одной формой может являться проектная деятельность студентов при которой студенту предоставляется возможность самостоятельно выбирать тему проекта и реализовывать в условиях города, села, другого населенного пункта в различных образовательных учреждениях во время прохождения практики.

Таким образом, подготовка будущих педагогов к проведению профилактической работы с подростками в условиях общеобразовательной школы в процессе обучения в вузе является насущной необходимостью, вызванной реалиями российского общества. Профилактическая работа должна строиться как специально организованный педагогический процесс и требует специальной подготовки будущих педагогов. Подготовка студентов вузов к профилактике наркомании может осуществляться и в условиях дистанционного образования, учитывая его специфические возможности.

Библиографический список

1. Долгушина Н.А., Котельникова Л.В., Кошкина В.С., Эленбогин В.Н. Региональные проблемы охраны здоровья подростков промышленного города // Актуальные проблемы современной науки : сборник науч. трудов. Выпуск 22 / Под общ. ред. С.С. Чернова. – Новосибирск: ООО агентство «Сибпринт», 2012. – 334с. – С.41-44.

2. Котельникова Л.В., Кошкина В.С., Котляр Н.Н. Особенности физиологического и психологического состояния подростков в условиях антропогенного воздействия на популяцию // Сборник статей Международной научно-практической конференции «Достижения и проблемы современной медицины», Уфа, 19 февраля 2014 г. - С. 127-133.

3. Межпредметные связи как средство формирования интегративных знаний, умений, навыков студентов в процессе педагогической подготовки. Диалог поколений: социально-педагогические ракурсы. Материалы XXXI Всероссийской научно-практической конференции (Санкт-Петербург 8 апреля 2010 г.) – С.Пб.: ООО «Нестор-История», издательство Санкт-Петербургского института истории РАН, 2010. – 410 с.

4. Опыт работы по профилактике употребления психоактивных веществ среди студентов высших учебных заведений республики Карелия: сборник методических рекомендаций/ Авт.-сост.: Бачинская А.С., Баканчук А.А., Бутенко А.А. и др. ; под ред. Е.А. Шорохова. – Петрозаводск, 2013. – 40 с.

5. Разживин О.А. Педагогическая технология подготовки будущих учителей к профилактике наркомании. Автореферат дис-ии на соискание уч. ст. канд. пед. наук, Самара – 2018.

6. Разживин О.А. К проблеме профилактики наркомании в вузе (методика эмпирического исследования) [Текст] / О.А.Разживин // Система воспи-

тательной работы в вузе со студентами первого курса. Сборник научно-методических статей. – Елабуга: ЕГПУ, 2007. – С.85-102.

7. Разживин О.А. Педагогический аспект профилактики наркомании в вузовской среде [Текст] / О.А.Разживин // Достижения ученых XXI века. Сборник материалов 2-й Международной научно-практической конференции. – Тамбов: Изд-во Першина, 2006. – С.126-127.

8. Стратегия национальной безопасности Российской Федерации до 2020 года, утверждена Указом Президента РФ от 12 мая 2009 г. № 537.

9. <https://sovets.net/17429-profilaktika-narkomanii>.

Ковалева В.

*Научный руководитель: к.п.н., доцент Салаватуллина Л. Р.
г. Челябинск*

МЕТОДЫ ФОРМИРОВАНИЯ МЕЖКУЛЬТУРНОЙ КОММУНИКАЦИИ В ПРОЦЕССЕ ИЗУЧЕНИЯ ИНОСТРАННОГО ЯЗЫКА В СРЕДНЕЙ ШКОЛЕ

В современном мире высока значимость иностранного языка как средства межкультурной коммуникации с представителями других народов. Глобализация, усложнение социальных отношений, стремление к экономической, культурной и политической интеграции привели к тому, что основной задачей при обучении иностранным языкам становится формирование навыков межкультурной коммуникации. Это означает, что обучающиеся должны получить знания о социальных, психологических и культурных правилах, вместе с межлингвистической компетенцией, чтобы успешно совершать коммуникацию с представителями других стран.

В современной методике обучения иностранного языка стратегической целью является формирование такой языковой личности, которая обладает способностью и готовностью к производству речевых поступков в условиях межкультурной коммуникации. Преподаватель иностранного языка должен, в первую очередь, способствовать формированию иноязычной коммуникативной компетенции, приобщать обучающихся к культуре страны изучаемого языка, способствовать лучшему осознанию культуры своей страны и представлению ее в процессе общения.

Н. И. Гез определяет коммуникативную компетенцию, как способность человека понимать и порождать иноязычные высказывания в разнообразных социально детерминированных ситуациях с учетом лингвистических и социальных правил, которых придерживаются носители языка [1].

Ян Ван Эк выделяет ключевые компоненты межкультурной коммуникации: лингвистический, социокультурный, социолингвистический, стратегический, дискурсивный, социальный [2].

Для формирования межкультурной коммуникации все эти компоненты должны быть включены в процесс обучения иностранного языка в средней школе.

Новые реалии ставят перед системой образования более сложные задачи, когда в соответствии с требованиями приходится менять подход к выбору принципов обучения, к изменению критериев отбора содержания предмета. Сейчас все больше говорят о необходимости более глубокого изучения культуры, образа жизни, национального характера, менталитета, обычаев и традиций носителей языка. Наличие словарного запаса и знание правил грамматики недостаточно для того, чтобы обучиться иноязычному общению.

Теоретический анализ исследований позволил нам выделить методы формирования межкультурной коммуникации в процессе изучения иностранного языка в средней школе.

Ролевые игры. Ученики входят в роль представителя другой нации и, стремясь сохранить характерные черты его культуры и языка, разыгрывают сценки по теме. Данная форма театрализованного представления требует максимального проникновения в роль, а значит тщательной подготовки, поиска материалов в книгах и СМИ. Для этого используются фильмы, телепрограммы, интернет, личное общение с носителями определенной культуры и языка.

Подготовка индивидуальных сообщений, содержащих интересные факты по теме урока. Например, система здравоохранения в одной из англоговорящих стран, особенности национального менталитета англичан, система образования в Австралии. Учащиеся выбирают страну и готовят десятиминутный обзор по теме. Остальная часть группы тщательно конспектирует выступление, чтобы быть готовой к аргументированному обсуждению.

Групповые сообщения или диалоги, в которых сравниваются и анализируются культурные особенности разных стран в определенной области жизни (в соответствии с темой урока). Например, учащиеся готовят информационный проект об особенностях национальной кухни Ирландии. Информация должна быть интересной, нужной, наглядной, правильно публично представленной и эмоциональной. Ученики используют различные визуальные средства: компьютер, на котором демонстрируют видео, картинки, элементы фольклора.

Домашнее чтение. Это особый вид домашней работы. Ученики получают задание на месяц, в конце которого на одном из занятий обсуждают прочитанное. При обсуждении преподаватель обращает внимание на специфические черты героев, характеризующих их как представителей определенного менталитета, культуры, характерной для описываемой в произведении эпохи. Этот метод работы помогает учащимся активно пополнить свой словарный запас, узнать особенности характера, события страны, окунуться в мир иноязычной культуры.

Общение с представителями других культур (через интернет, социальные сети). На занятиях студенты делятся личным опытом общения со сверст-

никами. Этот метод позволяет ученикам приобрести знания об образе жизни носителей языка, традициях, помогает развитию толерантности. Это один из самых значимых методов, поскольку дает возможность вступить в непосредственную межкультурную коммуникацию.

Обсуждение. Общее обсуждение культурных особенностей той или иной страны на базе личного опыта учеников, знаний, полученных из средств массовой информации, книг, телесериалов. Педагог предлагает любую англоговорящую страну с целью обсуждения, а учащиеся должны обмениваться знаниями таким образом, чтобы о ней сформировалось более полное и верное понимание. Этот тип деятельности применяется в конце учебного года или темы.

Таким образом, в межкультурной среде лингвистическая компетентность необходима, но не является достаточным условием эффективности межкультурной и межъязыковой коммуникации. Обладая достаточными знаниями о языке, его законах и культуре другой страны, ученики развивают в себе межкультурную толерантность, а также способность успешно взаимодействовать с представителями иноязычной культуры. Все это является главной целью изучения иностранного языка (английского) в школе.

Библиографический список

1. Теория обучения иностранным языкам. Лингводидактика и методика: учебное пособие для студ. линг. ун-тов и фак. ин. яз. высш. пед. учеб. заведений / Н. Д. Гальскова, Н. И. Гез. — 5-е изд., стереоп. — М.: Издательский центр «Академия», 2008. — 336 с.

2. J. A. Van Ek. Waystage 1990: Council of Europe Conseil de L'Europe. Cambridge University Press, 1999.

Комарова И.Ф.

Манакова Е.М.

Научный руководитель: к.п.н., доцент Пахтусова Н.А.

г. Челябинск

ОСОБЕННОСТИ ЗДОРОВЬЕСБЕРЕГАЮЩЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ В СФЕРЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Аннотация: проведенный в работе анализ опирается на работы отечественных специалистов области здоровьесберегающих информационных технологий, выявлены факторы здоровьесберегающей образовательной среды, характерные для сферы дополнительного профессионального образования, предложен алгоритм внедрения и рекомендации по ее совершенствованию.

Ключевые слова: информационные технологии, образовательная среда, здоровьесберегающие информационные технологии, дополнительное профессиональное образование.

В настоящее время здоровьесберегающие технологии из сферы инновационных разработок в образовательной среде трансформировались в отдельную область педагогической науки – здоровьесберегающую образовательную среду.

Актуальность темы обусловлена еще и тем обстоятельством, что проблема применения здоровьесберегающих образовательных технологий в российской и зарубежной теории базируется лишь на исследованиях школьной образовательной среды и совершенно не рассмотрена в области ДПО.

Под здоровьесберегающей образовательной средой мы понимаем систему взаимосвязанных образовательных элементов, основу которой составляет эмоционально-комфортное пребывание и благоприятный режим жизнедеятельности участников образовательного процесса.

Среди основных факторов, негативно влияющих на здоровье участников образовательного процесса в ДПО, можно выделить (рис. 1):



Рис.1. Факторы, негативно влияющие на здоровье участников образовательного процесса в системе ДПО

Согласно рисунку 1, факторы, негативно влияющие на здоровье участников образовательного процесса, можно разделить на следующие подгруппы, которые включают:

1) Нерациональный режим жизнедеятельности образовательной организации, заключающийся в нерациональном составлении учебного расписания. В частности в системе дополнительного профессионального образования, как правило, обучаемые вовлечены в образовательный процесс после трудового рабочего 8 часового дня, в это время биоритмы умственной дея-

тельности человека уже недостаточно активны, и информация не воспринимается адекватно.

2) Социально-психологический дискомфорт, в связи с интенсификацией образовательного процесса, которые характеризуется несколькими стрессогенными факторами:

- предстоящими публичными выступлениями;
- неадекватной оценкой знаний обучаемых, связанной с короткими сроками изложения учебного материала, характерного для заочного образования;
- информационными перегрузками и интенсивным ритмом учебной деятельности на фоне физического и психологического утомления.

3) Нерациональное питание: отсутствие в вечернее время горячего питания, «быстрые перекусы» и прием пищи по расписанию ведут к расстройству пищеварительного тракта у обучающихся дополнительного профессионального образования.

4) Физические нагрузки в связи с малоподвижным образом жизни, заставляют участников образовательного процесса находиться в физически неактивном состоянии более 15 часов в день, что ведет к дисбалансу между психической перегрузкой и физической гиподинамией. Как следствие развитие болезней опорно-двигательного аппарата, снижение зрения, повышение артериального давления и избыточного веса.

5) Повышенную нагрузку на зрительный, речевой и слуховой аппарат, нагрузку на моторику руки при письме [1]. Чрезмерное использование видеоаппаратуры и компьютеров оказывают негативное влияние на зрительные, слуховые и речевые рецепторы.

6) Отсутствие у участников образовательного процесса знаний о способах сохранения своего здоровья в области правильного питания, физической нагрузки и эффективной психологической саморегуляции.

Таким образом, в системе ДПО можно отметить тенденцию ухудшения состояния здоровья, как педагогов, так и обучаемых, что актуализирует проблему создания здоровьесберегающей образовательной среды.

Следовательно, исходя из проблем образовательного процесса, в системе ДПО можно выделить основные характеристики для формирования здоровьесберегающей образовательной среды [2]:

- 1) общую систему обучения в образовательной организации (расписание, внеурочная деятельность и т.д.);
- 2) технологии обучения;
- 3) партнёрский стиль взаимодействия педагога и обучающегося;
- 4) двигательный режим участников образовательного процесса;
- 5) организация санитарно-эпидемиологических и медицинских условий учебного процесса;
- 6) организация вечернего питания.

На основе выделенных характеристик здоровьесберегающей образовательной среды, предлагаем рассмотреть следующий алгоритм внедрения здо-

ровьесберегающей образовательной среды в деятельность организации ДПО, представленный на рисунке 2.

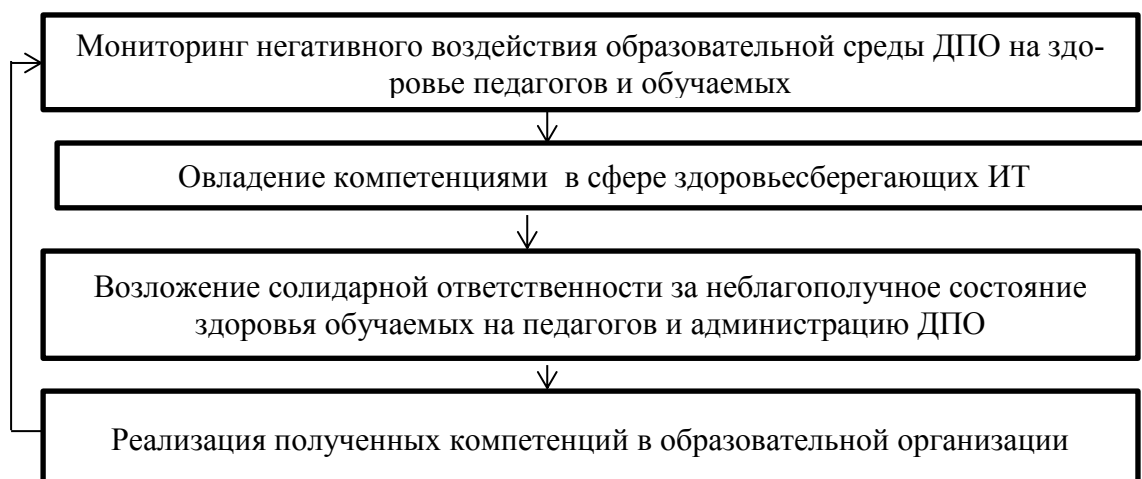


Рис. 2 - Алгоритм внедрения здоровьесберегающей образовательной среды в деятельность организации ДПО

Согласно рисунку 2, предложенный алгоритм внедрения здоровьесберегающей образовательной среды в деятельность организации дополнительного и профессионального образования состоит из 4 этапов, наиболее важным из которых является признание организацией ДПО ответственности за здоровье обучаемых и педагогов, а также овладение компетенциями в сфере здоровья сберегающих информационных технологий.

На основании выявленных проблем и особенностей здоровьесберегающей образовательной среды в деятельность организации ДПО, можно предложить следующие рекомендации по ее совершенствованию:

1. Интеграция в учебный процесс оздоровительных мероприятий, направленных на уменьшение эмоционального напряжения участников педагогического процесса.
2. Организация в образовательной организации мероприятий по улучшению здоровья педагогов, т.к. они являются примером для подражания для своих студентов.
3. Создание кафедры здоровьесберегающих технологий в образовании и активное ее развитие в рамках улучшения учебной и внеучебной деятельности образовательной организации.
4. Ежегодное проведение мониторинга для выявления динамики здоровья обучающихся и педагогов.

Библиографический список

1. Диденко С.М., Комарова И.Ф., Шапцев А.В. Здоровьесберегающие ИТ – актуальный сегмент ИТ отрасли//Материалы 2-й международной научно-практической конференции «Исследование, разработка и применение высоких информационных технологий в промышленности Санкт-Петербург 7-9-февраля 2006г.-СПб.:Из-во Политехнического университета, 2006. – С. 13-16.

2. Клименко И.Л., Елкина И.М. К вопросу об организации образовательной среды в высшем учебном заведении [Текст]//Педагогическое мастерство: материалы VI Междунар. науч. конф. (г. Москва, июнь 2015г.). – М.: Буки-Веди, 2015.- С. 178-182. –URL <http://moluch.ru/conf/ped/archive/15/1/8142/> (дата обращения: 14.11.2018).

3. Шапран Ю.П., Шапран О.И. Образовательная среда вуза: типология, функции, структура//Молодой ученый. - 2015. - №7. - С. 881- 885.

*Коновалова Ю.В.
Щагина Г.В.
г. Челябинск*

СТУДЕНЧЕСКАЯ ГАЗЕТА КАК ЭЛЕМЕНТ ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Аннотация: в данной статье рассматривается вопрос воспитательного эффекта студенческих газет организаций среднего профессионального и высшего образования. Сравнивается пресса двух учебных заведений. Делается вывод о том, как принятие участие в создании студенческой газеты, решает задачи воспитательной работы.

Ключевые слова: среднее профессиональное образование, высшее образование, воспитательная работа, студент, студенческая газета.

Одной из ключевых задач среднего профессионального и высшего образования России является воспитание высококонкретного, интеллектуально развитого, творчески работающего специалиста. А значит, перед средним и высшим учебными заведениями ставятся принципиально новые задачи. Образование не должно сводиться исключительно к передаче знаний, оно должно изменять отношение человека к окружающей его действительности, побуждать вносить свои коррективы и не бояться этого делать, формировать свою точку зрения. Решение этих и многих задач осуществляется через воспитательную работу со студентами.

Создание студенческих объединений, проведение и участие в мероприятиях учебного заведения и за его пределами способствует активизации студентов. Среднее профессиональное образование (СПО) и высшее образование (ВО) в своем составе имеют большое количество подразделений, отделов, служб. Цель нашей работы – рассмотреть одно из таких подразделений, занимающееся созданием печатной прессы и проанализировать, как вовлечение в эту деятельность студентов позволяет решить воспитательные задачи. Для этого мы рассмотрим следующие образовательные организации:

– ГБПОУ «Южно-Уральский государственный технический колледж» (ЮУрГТК),

– Профессионально-педагогический институт ФГБОУ ВО «Южно-Уральского государственного гуманитарно-педагогического университета», (ППИ ЮУрГГПУ).

Обе образовательные организации выпускают большое количество печатной литературы, а значит, имеют и свои собственные пресс-центры. В ЮУрГТК – это Редакционно-издательский отдел (РИО) занимающийся печатью пособий, рабочих тетрадей, профориентационных материалов, версткой газеты, в ЮУрГГПУ – типография, печатающая уже сверстанные учебные пособия, университетскую и студенческие газеты, афиши для мероприятий, буклеты для профориентаций.

Следует отметить, что обе образовательных организации разрабатывают свои собственные печатные издания: у ЮУрГТК – это газета «Пресс-колледж», у ППИ ЮУрГГПУ – газета «Student и жизнь». Рассмотрим особенности создания печатных изданий в этих образовательных организациях (табл. 1).

Таблица 1

Сравнительная характеристика прессы СПО и ВО

Критерий для сравнения	Пресс-колледж	Student и жизнь
Периодичность	Ежемесячно	Раз в два месяца
Формат	А3	А4
Наличие электронной версии	Сайт ЮУрГТК, раздел «газета «Пресс-колледж»	Социальная сеть ВКонтакте, группа «Student и жизнь»
Авторы материалов	преподаватели и студенты ЮУрГТК, нет отдельных печатных изданий по отделениям колледжа	преподаватели и студенты ППИ, газета – пресса подразделения ЮУрГГПУ
Верстка	Производится РИО	Производится студентами самостоятельно
Редактор	Редактор РИО и руководитель кружка «Студкорр», оба тесно взаимодействуют с заместителем директора по учебно-воспитательной работе	Выбирается среди студентов сроком на учебный год и тесно взаимодействует с заместителем директора по воспитательной части

Таким образом, можно сделать вывод, что редакция газеты «Student и жизнь» имеет большую самостоятельность в разработке издания, чем редакция газеты «Пресс-колледж», так как здесь все этапы разработки проходят по инициативе и под руководством студентов. «Student и жизнь» в лице студенческого коллектива сам разрабатывает тематику номеров, согласуя ее с заместителем директора по воспитательной работе, самостоятельно работает над написанием материала, его вычиткой, а также над версткой газеты.

Редакция «Пресс-колледжа» привлекает студентов только лишь в написании материала. Здесь коллектив редакции сам формирует тематику газеты, определяет актуальные и проблемные темы, поручая студентам пи-

сать репортажи, брать интервью, а также приглашая поделиться своим творчеством в газете.

Как вовлеченность студентов ВО в разработку конечного продукта (газеты) решает воспитательные задачи?

Во-первых, написание событийной заметки или репортажа невозможно без присутствия самого студента на мероприятии. При этом тематика может быть самой разной: будь то спортивные соревнования или концерт ко Дню победы. Обучающийся, посещая данное мероприятие или участвуя в нем лично, пишет материал в газету со всеми подробностями того, что он увидел, что почувствовал, насколько это мероприятие полезно и актуально. Тем самым, он высказывает свою точку зрения, развивает у себя гражданскую и патриотическую идентичность, воспитывает у себя высокие духовно-нравственные качества или повышает свой культурный уровень (в зависимости от типа мероприятия).

Во-вторых, работа над созданием газеты предполагает коллективную работу. Все должны уметь взаимодействовать, договариваться, а при необходимости помогать друг другу. Воспитание коллективизма позволит в будущем быстро и оперативно решать вопросы на рабочих местах.

Таким образом, мы делаем вывод, что издание студенческой газеты, носит не просто развлекательный и обучающий характер, но и позволяет решать некоторые задачи воспитательной работы.

Коптякова А.С.

Научный руководитель: д.п.н., профессор Уварина Н.В.

г. Челябинск

САМОМЕНЕДЖМЕНТ, КАК СОВОКУПНОСТЬ ПЕРСПЕКТИВНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ СПО

Аннотация. В данной статье рассмотрено понятие «самоменеджмент» с точки зрения преподавателя – менеджера. Актуальность проблемы формирования у преподавателей СПО перспективных компетенций, которые рассматриваются как результат опережающей профессиональной подготовки, и как готовность самих преподавателей реализовывать опережающее образование.

Ключевые слова: педагогический менеджмент, самоменеджмент, инновационная деятельность, опережающее образование, опережающая подготовка, совокупность перспективных компетенций.

Термин «самоменеджмент» впервые был предложен немецким профессором Лотаром Зайвертом. В его трактовке самоменеджмент, как феномен, представляет собой «целенаправленное и последовательное использование испытанных методов работы в повседневной практике для оптимального использования своего времени, а главная цель самоменеджмента заключается в

том, чтобы максимально использовать собственные возможности, сознательно управлять течением своей жизни (самоопределяться) и преодолевать внешние обстоятельства, как на работе, так и в личной жизни [1].

С целью выявления готовности педагогических работников системы СПО к решению новых перспективных задач, выдвигаемых современной экономикой, кафедрой профессиональной педагогики ФГАОУ ВО «Российский государственный профессионально-педагогический университет» в рамках проекта «Методическая, организационная и информационная поддержка реализации концепции кадрового обеспечения системы среднего профессионального образования» проведено педагогическое исследование [9]. Опережающая подготовка педагогических кадров системы среднего профессионального образования нацелена на овладение компетенциями, которые в различных исследованиях называются по-разному: «профессиональные и надпрофессиональные форсайт-компетенции» (Д. Конанчук и А. Волков и др.), «профессиональные навыки будущего» («Future Work Skills»), «компетенции, соответствующие новому технологическому укладу» (Г. П. Щедровицкий, А. Х. Шкляр и др.), компетенции «WorldSkills». Также указанные компетенции можно обозначить как перспективные.

Совокупность перспективных компетенций рассматривается как результат опережающей и синхронной профессиональной подготовки, как готовность самих педагогов системы СПО реализовывать опережающее и синхронное образование. Анализ многочисленных перечней компетенций, предлагаемых в различных исследованиях, позволил выделить пять основных групп перспективных компетенций по принципам частотного анализа и общезначимости: информационно-коммуникационные компетенции; межкультурная коммуникативная компетенция; владение техниками развития креативности и готовность к инновациям; управление проектами, педагогическое проектирование; самоменеджмент профессионального развития [6].

Проведенное педагогическое исследование выявило, что уровень развития перспективных компетенций у педагогов системы СПО явно недостаточен.

В ходе анализа результатов экспертной оценки выделили наиболее проблемные группы компетенций, такие как: информационно-коммуникационные компетенции и управление проектами, педагогическое проектирование.

Первая группа. Главной задачей образовательных учреждений системы среднего профессионального образования становится формирование новой высокоразвитой информационно-образовательной среды, необходимой для подготовки высокопрофессиональных и конкурентоспособных специалистов. Они должны обладать качественно новым уровнем информационно-коммуникационной компетентности, отвечающей требованиям не только современного, но и будущего информационного общества. Решение этой задачи требует значительного повышения уровня информационно-коммуникационной компетентности преподавательского состава и организа-

ционно-методической перестройки образовательного процесса [2, 3]. Результаты оценки экспертов обнаруживают наличие противоречия. С одной стороны, практически все педагоги, по оценкам экспертов, свободно владеют современными информационно-коммуникационными технологиями и применяют их в своей работе, а также успешно создают информационную среду, обеспечивающую освоение образовательной программы. Вместе с тем преподаватели практически не участвуют в сетевых проектах и образовательных программах [7].

Низкие результаты по показателям участия в сетевых проектах и практике применения в образовательном процессе телеконференций и вебинаров говорят о том, что качественная структура готовности педагогов в области информационно-коммуникативных и медиа-компетенций не отвечает современным требованиям [5].

Вторая группа. Продуктивная преподавательская деятельность возможна при высоком уровне сформированности прогностических, проективных, конструктивных и программирующих деятельности учащихся педагогических умений. Задача педагогического проектирования заключается в создании такой формы интеграции теоретических и практических знаний, чтобы получился проект, максимально учитывающий все факторы развертывания образовательного процесса на оптимальном уровне их выражения. При этом необходимо не только сформировать проект, но и уметь управлять его реализацией и развитием. Поэтому в перечень вопросов для экспертной оценки были включены признаки и показатели, объективно характеризующие опыт участия преподавателей в практике проектной деятельности организации СПО, собственную деятельность педагога по педагогическому проектированию, опыт педагога по управлению проектами обучающихся. К сожалению, в целом в этой области были выявлены самые низкие результаты [5].

В результате указанные факты свидетельствуют о необходимости конструктивных изменений на уровне как системы среднего профессионального образования в целом, так и на уровне организаций профессионального образования.

Такие изменения видятся в следующем: активизация процессов интеграции среднего профессионального образования в мировое образовательное пространство; формирование открытого образовательного пространства в организациях СПО на основе форм проектного, сетевого взаимодействия с организациями – социальными партнерами, организациями высшего образования, с зарубежными партнерами; создание условий для повышения инновационной активности педагогов в сфере опережающих форм образования; обогащение инновационного ресурса организаций профобразования и педагогических работников СПО на основе возможности изучения лучших образовательных практик, в том числе через включение в движение «WorldSkills» [8].

Опережающая подготовка педагогических кадров системы СПО не может пониматься только как работа на отдаленное будущее. Это и формирование потенциального, работающего на будущее, опыта личности, и одно-

временно решение задач синхронизации образования и актуальной социальной практики в опережающих зонах социально-экономического развития [6].

Библиографический список

1. Андрюхина, Л.М., Культурная топология креативности: возможности человека XXI века / Л. М. Андрюхина // Образование и наука. 2012. № 3. С. 3–16.
2. Андрюхина, Л.М., Новая антропологическая платформа развития образования / Л.М. Андрюхина // Инновационные проекты и программы в образовании. 2015. Т. 3. С. 17–23.
3. Андрюхина, Л.М., Технологии телеприсутствия – новая антропологическая платформа развития образования / Л. М. Андрюхина // Образование и наука. 2014. № (117). С. 49–66.
4. Венков, С.С., Факторный анализ экспертной оценки онлайн-тестов универсальных качеств личности преподавателей информационных технологий / С. С. Венков, С. А. Днепров // Муниципальное образование: инновации и эксперимент. 2016. № 2. С. 13–16.
5. Волченкова, Т. В., Формирование у педагогов готовности к инновационной педагогической деятельности / Т.В. Волченкова // Среднее профессиональное образование. 2009. № 12. С. 2–4.
6. Днепров, С.А., Объективность экспертной оценки исследования готовности преподавателя СПО к профессионально-педагогической деятельности / С. А. Днепров, Т. Г. Сумина, С. С. Венков // Педагогическое образование в России. 2017. № 2. С. 53–61.
7. Корнилова, Е.А., О формировании информационно-коммуникационной компетентности педагогов / Е.А. Корнилова, С.Е. Савотченко // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: Экономика. Информатика. 2014. Т. 32. № 21–1 (192). С. 175–181.
8. Научно-методическая, организационная и информационная поддержка реализации концепции кадрового обеспечения системы среднего профессионального образования: сборник научных трудов / Рос. гос. проф.-пед. ун-т. Екатеринбург, 2017. 154 с.
9. Педагогическое исследование уровня владения педагогами среднего профессионального образования перспективными компетенциями / Л.М. Андрюхина [и др.] // Педагогическое образование в России. 2016. № 12. С. 254–264.

Кузьминых Е.А.

Научный руководитель: к. п. н., доцент Алексеева Л.П.

г. Челябинск

**УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ, КАК СРЕДСТВО
ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ
БУДУЩИХ ДИЗАЙНЕРОВ**

Аннотация. Статья раскрывает особенности учебно-методического обеспечения в образовательном процессе, приоритетные задачи современного образования, необходимость и важность профессии дизайнера среди других профессий сегодня.

Ключевые слова: учебно-методическое обеспечение, современное образование, структура образования, ведущая профессия, дизайнер.

Современный мир безграничных возможностей и компьютерных технологий стремительно развивается не только в научной индустрии, но и в системе образования. Происходит смена сознания в образовании «на всю жизнь» на образование «через всю жизнь». Такая система непрерывного образования предполагает постоянное получение новых знаний, формирование творческих компетенций, самостоятельную работу и систематизацию полученных знаний. Данный подход предполагает использование в процессе организации образования студентов учебно-методического обеспечения, созданного для реализации и координации задач многоуровневого, многопрофильного и качественного образования сегодняшнего учебного процесса [1, с.205].

Одной из приоритетных задач современного высшего образования является качество самого образования, которое достигается с помощью учебно-методического обеспечения в процессе обучения студентов. Под учебно-методическим обеспечением понимается комплекс основных учебников, учебных и методических пособий, информационных ресурсов для студентов в учебной деятельности; комплекс информационных ресурсов и методических рекомендаций по организации образовательного процесса; а также материально-технические условия для осуществления образовательного процесса[2,с.139].

С помощью учебно-методического обеспечения в образовательном процессе происходит: систематизация нормативных документов, методических материалов и средств обучения; повышение эффективности и качества учебных занятий; формирование системы объективного оценивания компетенций, обучающихся и выпускников.

Одной из ведущих задач системы образования сегодня является создание условий для роста и развития личности в образовательном процессе, так как на современном рынке труда все больше требуются специалисты широкого профиля, способные к нестандартному решению проблемы, творческому мышлению, предложению креативных идей и новизны[3]. Именно поэтому, ведущими специалистами среди других профессий сегодня являются дизайнеры во всех сферах человеческой деятельности: промышленность, архитектура, среда, одежда др. В профессиональном цикле высшего образования, важно то, как будет выстроен педагогом учебный процесс, организовано лабораторно-практическое занятие, какие методы и средства будут выбраны при его осуществлении, от этого зависит качество образования, профессиональность, компетентность, конкурентоспособность будущих дизайнеров.

Например, применение учебно-методического обеспечения у дизайнеров в структуре обучения такой дисциплине профессионального цикла, как «Основы Цветоведения», является основным подходом в освоении дисциплины. Студенты в процессе изучения литературы, самостоятельного выполнения заданий, в которые входят упражнения по цветовому сочетанию, колориту цвета, свойствам, цветовым иллюзиям, психологии цвета и др. темам учебной дисциплины, овладевают не только профессиональными компетенциями, техниками, но и формированием самостоятельно решать поставленную задачу, творческим мышлением и нестандартным решениям, что способствует повышению качества образования. Знания, полученные по дисциплине «Основы Цветоведения» необходимы для дальнейшего обучения других дисциплин профессионального цикла дизайнеров.

Таким образом, можно заметить, что применение в структуре образовательного процесса современного учебно-методического обеспечения, способствует более эффективному методу обучения студентов, при котором повышается качество образования будущих специалистов в сфере дизайна и других профессий современного образования.

Библиографический список

1. Горькаева Е. Ю. Особенности учебно-методического обеспечения в колледже // Молодой ученый /Е.Ю. Горькаева - М.: Наука -2014. -№18. - 539с.
2. Ступина С.Б., Ширяева В.А. Развитие профессиональных компетенций преподавателей в условиях системных изменений в высшем образовании: Учебно-методическое пособие/С.Б. Ступина - М.: Перо- 2015.- 266с.
3. Образование как социальное явление, ценность, процесс и результат. [Электронный ресурс]: <http://studopedia.ru> (дата обращения 02.04.2019)
4. Гнатышина Е.А. Подготовка профессионально-педагогических кадров в условиях инновационной деятельности вуза / Е.А. Гнатышина, Л.П. Алексеева, А.В. Савченков // Балтийский гуманитарный журнал. – Тольятти, изд-во «Институт направленного образования», 2018. – Т. 7. – № 1 (22). – С. 210-215.
5. Пахтусова, Н.А. Методологические основы формирования профессиональной творческой компетенции педагога профессионального обучения в условиях вуза / Н.А. Пахтусова // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 3. – С. 289.

Ларионова Л. В.

Научный руководитель: к.п.н, доцент Коняева Е.А.

г. Челябинск

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ НЕВЕРБАЛЬНЫХ КОММУНИКАЦИЙ ПЕДАГОГА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ

В данной работе рассматриваются профессиональные особенности невербальных коммуникаций педагога и невербальные коммуникации в целом. Для педагога важно знать язык жестов и уметь правильно пользоваться этими знаниями. Ведь, именно с помощью невербальных коммуникаций лучше воспринимается и усваивается учебный материал.

Коммуникация - специфическая форма взаимодействия людей в процессе их познавательно-трудовой деятельности.

Вербальные коммуникации - коммуникации, осуществляемые с помощью устной речи.

Невербальные коммуникации - это поведение человека, которое сигнализирует об эмоциональных состояниях и характере взаимодействия общающихся личностей.

Паравербальные коммуникации - совокупность звуковых сигналов, сопровождающих устную речь, принося в нее дополнительные значения.

Невербальные коммуникации являются неотъемлемой частью нашей жизни. Мимика, поза, походка, жесты и зрительный контакт могут рассказать практически все о человеке. Но людям свойственно меняться под влиянием социального статуса, профессии или просто давних привычек, эти изменения отражаются и в знаковых формах общения. Так, например, в борьбе с переживаниями мужчины непроизвольно сжимают руки в кулаки или начинают барабанить по столу импровизированные мелодии, но если человек давно занимается силовыми нагрузками, то это является нормой и не свидетельствует о волнении.

Проведенные исследования с людьми, безусловно владеющими своим телом, показали, что даже им не под силу удержать «каменное лицо» на протяжении разговора. Невозможно контролировать или сдерживать проявление искренних эмоций. Причина в том, что они совершаются неосознанно. В основе невербальной коммуникации два истока - биологический и социальный - врожденный и приобретенный в ходе жизненного опыта человека как члена социума. Доказательством биологической природы некоторых компонентов невербальной коммуникации является то, что они плохо или с трудом поддаются сознательному контролю - побледнение или покраснение лица, расширение зрачков, искривление губ, частота моргания и др.

Особенно большое значение невербальные коммуникации приобретают в структуре профессиональной деятельности по типу «человек-человек». Это относится и к профессии педагога.

Речь педагога – основное средство, позволяющее приобщить обучающихся к культурному наследию, обучить их как способам мышления, так и его содержанию. При этом педагог должен обладать высокой языковой культурой, богатым словарным запасом, владеть экспрессивными возможностями и интонационной выразительностью речи, иметь четкую дикцию. Основной акцент делается на речь, то есть вербальный компонент общения. Вместе с тем, в последнее время появляется все большее количество публикаций, связанных с различными аспектами невербального общения.

«Жест, мимика, взгляд, поза подчас оказываются более выразительными и действенными, чем слова», утверждает Е.А.Петрова. Невербальные аспекты общения играют существенную роль в регулировании взаимоотношений, установлении контактов и во многом определяют эмоциональную атмосферу как преподавателя, так и студента [5, с. 13].

Еще А.С.Макаренко писал, что для него, в его практике, «как и для многих опытных учителей, такие «пустяки» стали решающими: как стоять, как сидеть, как повысить голос, улыбнуться, как посмотреть». Однако только в последнее время все больше исследователей привлекает данная тема [4, с. 131].

Укажем на то, что средства невербального общения всегда соответствующим образом задействованы в ходе учебно-воспитательного процесса, несмотря на то, что педагог не осознает их значения. Общепринято, что во взаимодействии педагога с обучающимися, как впрочем, любых субъектов общения, невербальное общение осуществляется по нескольким каналам: мимика, прикосновение, жест, дистанция общения, визуальное взаимодействие и интонация.

Известно, что обучающиеся отдают предпочтение педагогам с доброжелательным выражением лица, с высоким уровнем внешней эмоциональности. При этом отмечается, что чрезмерная подвижность глаз или лица, как и безжизненная их статичность, создает серьезные проблемы в общении со студентами.

Аллан Пиз в своей книге «Язык телодвижений» утверждает, что усвоение информации происходит на трех уровнях [6]:

- 1) вербальный уровень – 10%;
- 2) невербальный уровень – 60%;
- 3) паравербальный уровень – 30%.

Многие люди без особого труда могут узнать педагога на улице, в кафе и любом другом месте, это означает, что у педагогов есть профессиональные признаки. После проведенных исследований, а именно наблюдений, были выявлены такие профессиональные особенности невербальной коммуникации педагога: стряхивание мела с рук или одежды, громкая речь, направленность и манера речи.

Рассмотрим эти особенности более подробно.

Если педагог часто имеет дело с мелом, то начинает сформировываться такая профессиональная особенность, как стряхивание мела с рук или одежды. Со временем это начинает происходить произвольно, неосознанно. Например, во время обычного разговора педагог начинает убирать с одежды несуществующий мел, те кто знает язык жестов сразу бы расценили данный невербальный знак как неодобрение, но на самом деле он является профессиональной особенностью и свидетельствует лишь о продолжительной педагогической деятельности.

Педагоги с большим стажем работы привыкли к частым замечаниям о громкой речи и просьбам говорить тише. В связи с работой в больших ауди-

ториях необходимо, чтобы каждый обучающийся, в том числе и на последних рядах, отчетливо слышал все произносимое педагогом. Педагог всегда должен говорить громко и внятно, не только, чтобы он был услышан, но и для привлечения внимания аудитории. Направленность речи обуславливается теми же факторами.

Часть педагогов, также демонстрирует явную сдержанность. Сдержанность у педагогов проявляется во всем. Они обязаны быть сдержанными как в манере речи, проявлении эмоций, позе и жестике, так и в стиле одежды. Так же, как и в прошлых примерах, это объясняется видом деятельности и свойственно педагогу во внеурочное время.

Все эти особенности присущи для профессии педагога и трактуются иначе, нежели в справочных материалах по невербальному общению. Они сопровождают педагогов и вне образовательной организации, потому что являются неотъемлемой частью их работы и укореняются в сознании как обязательная норма поведения.

Библиографический список:

1. Коняева Е.А. Групповая форма организации обучения в вузе // Профессиональное образование: методология, технология, практика: сборник научных статей / под ред. В.В.Садырина. – Челябинск: Изд-во ЗАО «Цицеро»; Челяб.гос.пед.ун-т, 2014. – Вып.7. – С. 94-97.

2. Коняева Е.А., Коняев А.С. Активные методы обучения в практике подготовки будущих педагогов профессионального обучения // Профессиональное образование: методология, технологии, практика: сборник научных статей / под ред.В.В.Садырина. – Челябинск: Изд-во ЗАО «Цицеро», Челяб.гос.пед.ун-т, 2016. – Выпуск 9. – С. 89-94.

3. Коняева Е.А., Коняев А.С. Компетентностный подход к проблеме формирования готовности к профессионально-педагогической деятельности / Вестник Учебно-методического объединения по профессионально-педагогическому образованию. Екатеринбург: Изд-во Рос. Гос. проф.-пед. ун-та, 2012. Вып. 1 (46). С. 109 – 113.

4. Макаренко А. С. Теория воспитания. - М.: Изд-во «Э», 2016. – 416 с.

5. Петрова Е. А. Визуальная диагностика личности в практической деятельности психолога. – СПб.: Питер, 2017. – 384 с. 3

6. Пиз А. Язык телодвижений. – М.: Эскиммо, 2019. – 448 с. 1

Масленникова В.Е.

Научный руководитель: к.п.н., доцент Шкитина Н.С.

г. Челябинск

АДАПТАЦИЯ ИНОСТРАННЫХ СТУДЕНТОВ К УСЛОВИЯМ ВЫСШЕГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ

Рассматривая студенчество как особую социальную группу, требующую к себе особого внимания, многие ученые и педагоги стали в том числе

рассматривать и образовательную среду, которая окружает студента. Благодаря набирающему обороты процессу глобализации и, в связи с этим, росту числа иностранных студентов, проблема адаптации людей к другой культурной среде стала исключительно важной как в зарубежной, так и в российской науке.

Содержание термина «адаптация к вузу» в различных исследованиях имеет физиологический, социальный, философский, психологический смысл.

Под адаптацией студента Л.К. Гришанов и В.Д. Цуркан понимают процесс приведения основных параметров его социальной и личностной характеристик в соответствие, в состояние динамического равновесия с новыми условиями вузовской среды как внешнего фактора по отношению к студенту. Говоря об адаптации, ученые имеют в виду не только взаимосвязь личности с широким кругом внешних обстоятельств, но и развитие студента, его саморазвитие [1, с. 3-17].

Именно высокая тяга к социализации помогает представителям этой возрастной группе наиболее эффективно приспособиться к новым, более взрослым по сравнению со школой, условиям. И.А. Зимняя выделяет основные характеристики студенческого возраста, отличающие его от других групп населения высоким образовательным уровнем, высокой познавательной мотивацией, наивысшей социальной активностью и достаточно гармоничным сочетанием интеллектуальной и социальной зрелости.

Процесс адаптации иностранного гражданина к новой социокультурной среде, несомненно, более многогранен. Больше чем подобный процесс, затрагивающий местного жителя, он полагается на усилия и студента, и преподавателя. Со стороны студента необходимы усидчивость, терпение, уверенность в себе, способность быстро учиться и схватывать материал на лету; преподаватель же, помимо своих, академических обязанностей, должен проявлять большую терпимость и изобретательность при подготовке к занятиям для более эффективного взаимодействия с иностранцем.

Главным условием успешной учебы иностранных студентов в российских ВУЗах является быстрое и эффективное овладение русским языком. Помимо его огромной помощи в обучении, иностранный студент адаптируется более стремительно, не стесняясь контактировать с преподавателями и сокурсниками. Психологи и социологи (С.И. Самыгин, Л.Д. Столяренко) отмечают потребность человека «в присоединенности – входить с другими людьми в продолжительные тесные взаимоотношения, гарантирующие позитивные переживания и результаты» [2, с. 148]. А чувство невключенности, неприятия или непонимания местными студентами и принимающим обществом в целом, наоборот, могут нарушить процесс аккультурации и привести к эмоциональным проблемам.

Благополучие студентов напрямую зависит от эффективности их борьбы с адаптационными стрессорами. Многие иностранные граждане, не чувствуя своей принадлежности к новому для них обществу, используют губительные для них копинг-стратегии, такие как подавление и избегание, что

оказывает плохое влияние на уровень их здоровья: студенты отмечали появление депрессивных состояний, взволнованности, а также соматических или физических проблем: расстройств, связанные с аппетитом, усталости и бессонницы [3, с. 381-409].

Часто для рассмотрения процессов адаптации используется такое понятие как «культурный шок», которое базируется на приобретении человеком позитивных и негативных реакций в процессе осознания культурных различий и несовпадений в социальном и культурном аспектах.

Проблема культурного шока обсуждается в контексте кривой процесса адаптации. В соответствии с этой кривой, Г.К.Триандис (Harry C. Triandis) обозначает настроения, свойственные приезжим в процессе адаптации к незнакомой социокультурной среде. Начиная процесс адаптации, человек переполнен мечтами и планами, которые постепенно сменяются осознанием реальной картины жизни. Дойдя до критической точки, иностранец может даже принять решения покинуть новую для него страну. Позже ему на помощь приходят ранее выработанные им социальные контакты, а окружающий мир перестает казаться безысходным. Процесс завершается долгосрочной адаптацией. Можно отметить, что выделенные Г.К. Триандис пять этапов адаптации образуют U-образную кривую: хорошо, хуже, плохо, лучше, хорошо [4, с. 160-162].

Адаптация представляет собой многоплановый и трудоемкий процесс включения (в данном случае – иностранного) студента, который осуществляется и самим студентом, и окружающими его людьми, и прохождение этого процесса должно осуществляться и на биологическом, и на психологическом уровнях. Приспособление иностранного студента к новой образовательной среде – это не линейный процесс, зачастую он представляет собой кривую, которая отражает положительный и отрицательный опыт человека.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что «адаптация иностранных студентов» – это многогранное явление, которому присуще смягчение влияния новой образовательной среды и помощь в социализации студента с одной стороны, и подавление личности студента как представителя иной социокультурной среды, выявление его страхов и негативных качеств, с другой.

Библиографический список

1. Гришанов, Л.К. Социологические проблемы адаптации студентов младших курсов. Психолого-педагогические аспекты адаптации студентов к учебному процессу / Л.К. Гришанов, В.Д. Цуркан. – Кишинев: Штигенца, 1990. – С. 3-17.
2. Столяренко, Л.Д. Социальная психология / Л.Д.Столяренко, С.И. Самыгин. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2009. – 148 с.
3. Lee, J. J. Welcome to America? International student perceptions of discrimination. / Lee, J. J. & Rice, C. // Higher Education: электронный журнал. – 2007. – № 53. – С. 381-409.
4. Стефаненко, Т. Г. Этнопсихология. – М.: Аспект Пресс, 2004. – С. 160-162.

РЕАЛИЗАЦИЯ ИННОВАЦИОННЫХ ФОРМ ОРГАНИЗАЦИИ ОБУЧЕНИЯ В ПРОЦЕССЕ ПРЕПОДАВАНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ «ТО- ВАРОВЕДЕНИЕ ПИЩЕВЫХ ПРОДУКТОВ»

Кардинальные изменения во всех областях социальной жизни, прогресс в науке и культуре, новые потребности в сфере педагогической деятельности привели к необходимости модернизации системы образования. Одним из возможных путей дальнейшего развития этой области являются инновации, т.е. управляемые процессы создания, восприятия, оценки, освоения и применения педагогических новшеств. Это касается содержания образования, методов и форм обучения и воспитания, организации и управления работы образовательных учреждений. Основой целью среднего профессионального образования в этой ситуации является подготовка квалифицированного специалиста, способного к эффективной профессиональной работе по специальности и конкурентоспособного на рынке труда. Поэтому основой образования должны стать не столько учебные дисциплины, сколько способы мышления и деятельности. Необходимо не только выпустить специалиста, получившего подготовку высокого уровня, но и включить его уже на стадии обучения в разработку новых технологий, адаптировать к условиям конкретной производственной среды, к решению профессиональных задач.

Подготовка студентов к жизни, труду и творчеству закладывается в образовательном учреждении в процессе получения профессионального образования. Профессиональное образование предусматривает формирование личности, способной к эффективной реализации себя в сфере будущей профессиональной деятельности, к осуществлению и выполнению полного спектра профессиональных функций.

В настоящее время перед профессиональным образованием стоят задачи не только насыщения рынка труда компетентными специалистами, но и создание возможностей для профессионального роста и развития личности.

Для этого процесс обучения и организационная методика занятия должны быть построены так, чтобы широко вовлекать студентов в самостоятельную творческую деятельность по усвоению новых знаний и успешному применению их на практике.

Общие требования к учебному занятию кратко можно сформулировать так:

- вооружать студентов сознательными, глубокими и прочными знаниями;
- формировать у студентов прочные навыки и умения, способствующие подготовке их к жизни;

— повышать воспитательный эффект обучения на занятии, формировать у студентов в процессе обучения черты личности;

— осуществлять всестороннее развитие студентов, развивать их общие и специальные особенности;

— формировать у студентов самостоятельность, творческую активность, инициативу, как устойчивые качества личности, умения творчески решать задачи, которые встречаются в жизни;

— вырабатывать умения самостоятельно учиться, приобретать и углублять или пополнять знания, работать с литературой, овладевать навыками и умениями и творчески применять их на практике;

— формировать у студентов положительные мотивы учебной деятельности, познавательный интерес, желание учиться, потребность в расширении и приобретении знаний, положительное отношение к учению.

Инновационные формы организации учебного процесса в первую очередь позволяют сменить целевую установку занятия «дать образование» на установку «образование как самореализация». Происходит смена принципа репродуктивного усвоения материала на принцип продуктивности, определяющий такую основную задачу преподавателя, как определение того, что именно, какой образовательный продукт создадут студенты в ходе занятия.

Также значение инновационных форм организации обучения состоит в переходе от профессиональной подготовки, ориентированной на знания, умения и навыки на компетентностный подход. Этот процесс имеет место, если происходит включение в план проведения занятия выявления личностной и социальной значимости темы, способствующее образованию реальной заинтересованности студентов в учебном материале, несущем практическую значимость. В свою очередь это происходит благодаря замещению заданий, не предполагающих индивидуального решения, на эвристические, проблемные задания. Такие задания не имеют однозначных «правильных» ответов. Любой ответ всегда уникален и отражает степень творческого самовыражения студента. Таким образом, сотрудничество студента и преподавателя, предполагающееся в инновационных формах организации обучения, приводит к тому, что усвоение знаний становится уже внутренней целью обучающихся, что в свою очередь повышает эмоциональный уровень, интенсифицируя усвоение материала.

Спроектированный комплекс методов подготовки педагогов профессионального обучения как специалистов открытого социального пространства реализовывался нами через: проблемную лекцию, групповую дискуссию, деловые, имитационные, ролевые игры, практикумы, тренинги, упражнения, проекты, тестовый контроль, самодиагностику.

В рамках курса «Товароведение пищевых продуктов» мы использовали как традиционные так и инновационные, в том числе, активные методы обучения. Лекции и практические занятия мы строили с учетом того, чтобы дать студентам знания о профессиональной деятельности в условиях открытого

воспитательного пространства, направить их на формирование профессиональной компетентности в работе с семьей.

В опытно-экспериментальной работе мы разработали и апробировали такие инновационные формы занятий как «лекция - диалог», «лекция - дискуссия», в которых мыслительный поиск осуществлялся коллективно, происходил обмен мнениями, догадками, предположениями. Учащиеся искали истину во взаимодействии, активизируя мышление друг друга. Путем заранее сформулированных наводящих вопросов мы побуждали учащихся самостоятельно прийти к правильному ответу на проблемный вопрос. В дискуссии шла борьба между разными мнениями, зарождающимися тут же в ходе разговора. Таким образом субъектами занятий становились как преподаватель, так и студент, вступающий в новые типы взаимодействий.

Одним из наиболее эффективных средств формирования профессиональной компетентности в социально-педагогической деятельности являлся анализ педагогических ситуаций (case study), обладающий значительным мотивационным потенциалом. Имитируя социально-педагогический процесс, они ставили студента в ситуацию, максимально приближенную к условиям его будущей профессиональной деятельности в условиях открытого воспитательного пространства, создавали эффект реальности.

Реализация личностно-деятельного подхода в процессе преподаваемой дисциплины, обеспечивающей субъект-субъектные отношения между преподавателем и студентами, студентов между собой, предполагала использование деловых игр, которые существенно влияли на формирование готовности к социально-педагогической работе с семьей. Игры «Слабое звено», «Ревизорро», «Своя игра» позволили задать в обучении предметный и социальный контексты будущей профессиональной деятельности и тем самым смоделировать более адекватные по сравнению с традиционным обучением условия формирования личности специалиста.

В деловой игре обучение студентов происходило в процессе совместной деятельности, причем каждый решал свою отдельную задачу в соответствии со своей ролью и функцией. Общение в деловой игре — это не просто общение в процессе совместного усвоения знаний, но первым делом — общение, имитирующее, воспроизводящее общение людей в процессе реальной изучаемой деятельности.

Активные методы обучения были реализованы также через проектное обучение, позволяющее развить навыки самостоятельного мышления, привлекая для этой цели знания из разных областей, прогнозировать результаты и возможные последствия разных вариантов решения, устанавливать причинно-следственные связи. Данные навыки необходимы студентам в дальнейшей работе в качестве специалистов открытого социального пространства.

Библиографический список

1. Разработка биоразлагаемой плёнки для увеличения срока годности охлаждённых мясных полуфабрикатов Кудряшов Л.С., Тихонов С.Л., Тихонова Н.В., Ногина А.А. Все о мясе. 2019. № 1. С. 18-21.
2. Технология и оценка качества пищевых пленок Тихонов С.Л., Тихонова Н.В., Ногина А.А. Вестник ВСГУТУ. 2019. № 1 (72). С. 19-28.
3. Организация обслуживания на предприятиях общественного питания ногина А.А. учебное пособие по дисциплине / Челябинск, 2018.
4. Инновационный потенциал педагогических кадров в образовательном учреждении Савченков А.В., Ногина А.А. В сборнике: Сборник методических рекомендаций по вопросам образования, психологии, технологий и инноваций Сборник методических рекомендаций по итогам конференций. Нижний Новгород, 2018. С. 31-37.
5. Обновление содержания технологического образования - актуальная задача вуза Алексеева Л.П., Корнеева Н.Ю., Ногина А.А. В сборнике: Сборник методических рекомендаций по вопросам образования, психологии, технологий и инноваций Сборник методических рекомендаций по итогам конференций. Нижний Новгород, 2018. С. 5-10.
6. Самоидентификация будущих педагогов профессионального обучения: генезис, структура, условия Зайцев В.С., Ногина А.А. Вестник Челябинского государственного педагогического университета. 2018. № 6. С. 111-127.
7. Разработка и исследование влияния биоразлагаемых пленок на показатели свежести мясных полуфабрикатов Ногина А.А., Тихонов С.Л., Тихонова Н.В. Техника и технология пищевых производств. 2018. Т. 48. № 4. С. 73-78.
8. Арабиногалактан в производстве колбасных изделий из мяса птицы с нехарактерным автолизом Ногина А.А., Тихонов С.Л., Тихонова Н.В. Дальневосточный аграрный вестник. 2018. № 2 (46). С. 128-135.
9. Применение арабиногалактана в производстве колбасных изделий ногина А.А., Тихонов С.Л., Тихонова Н.В. Международная научно-практическая конференция, посвященная памяти Василия Матвеевича Горбатова. 2018. № 1. С. 186-187.
10. Применение арабиногалактана при производстве колбасных изделий Ногина А.А. Агропродовольственная экономика. 2018. № 10. С. 41-47.
11. Методические рекомендации для самостоятельной работы студентов по дисциплине "организация производства на предприятиях общественного питания" Корнеева Н.Ю., Ногина А.А. Челябинск, 2017.
12. Использование арабиногалактана для увеличения срока годности вареных колбас из мясного сырья с нехарактерным ходом автолиза Ногина А.А., Тихонов С.Л., Тихонова Н.В. В сборнике: инновационные пути в разработке ресурсосберегающих технологий хранения и переработки сельскохозяйственной продукции материалы Всероссийской научно-практической конференции. Министерство сельского хозяйства Российской Федерации;

ФГБОУ ВО «Курганская государственная сельскохозяйственная академия имени Т.С. Мальцева». 2017. С. 121-123.

13. Традиционные и инновационные методы управления образовательными организациями Ногина А.А. В сборнике: Проблемы развития социальной сферы в России и за рубежом Сборник научных трудов по материалам I Международной научно-практической конференции. 2017. С. 313-335.

*Ногина А.А.
г. Челябинск*

ПРИМЕНЕНИЕ МЕТОДА АНАЛИЗА КОНКРЕТНЫХ СИТУАЦИЙ НА ДИСЦИПЛИНЕ «ТЕХНОЛОГИЯ ПРОДУКТОВ ПИТАНИЯ»

В настоящее время происходят изменения в социальной, экономической, культурной жизни общества, которые существенно влияют на систему образования. В свете современных требований к выпускнику, которые складываются под влиянием ситуации на рынке труда и таких процессов, как ускорение темпов развития общества и повсеместной информатизации среды, авторитарно-репродуктивная система обучения устарела. В меняющемся мире система образования должна формировать такие новые качества выпускника как инициативность, инновационность, мобильность, гибкость, динамизм и конструктивность.

Воспитание такой социально и профессионально активной личности требует от педагогов современной высшей школы применения совершенно новых методов, приемов и форм работы. Чтобы сформировать компетентного выпускника во всех потенциально значимых сферах профессионального образования и собственно жизнедеятельности, необходимо применять активные методы обучения, технологии, развивающие, прежде всего, познавательную, коммуникативную и личностную активность студентов. В этом отношении кейс-технология обладает огромным образовательным потенциалом.

Кейс-технология – это педагогическая технология, основанная на моделировании ситуации или использования реальной ситуации в целях анализа данного случая, выявления проблем, поиска альтернативных решений и принятия оптимального решения проблем [8].

В современной психолого-педагогической литературе к кейс-технологиям относят: метод ситуационного анализа; ситуационные задачи и упражнения; анализ конкретных ситуаций (кейс-стади); метод кейсов; метод инцидента; метод разбора деловой корреспонденции; игровое проектирование; метод ситуационно-ролевых игр [1, 8, 9].

В рамках рассматриваемого материала мы более подробно рассмотрим метод анализа конкретных ситуаций (кейс-стади). Метод case-study или метод конкретных ситуаций – метод активного проблемно-ситуационного анализа, основанный на обучении путём решения конкретных реальных или к ним приближенных задач-ситуаций (решение кейсов) [5]. В настоящее время

кейс-стади широко применяется в профессиональном обучении студентов – будущих педагогов. Суть его в том, что студентам предлагают осмыслить реальную жизненную ситуацию, описание которой одновременно отражает не только какую-либо практическую проблему, но и актуализирует определенный комплекс знаний, который необходимо усвоить при разрешении данной проблемы. При этом сама проблема не имеет однозначных решений. Предлагаемые студентами решения могут быть оценены по степени эффективности, по степени риска, по обоснованности решения, по затратам ресурсов, но при этом самые разные решения будут правильными, соответствующими заданию. Таким образом, учебный материал подается студентам в виде ситуаций (кейсов), а знания приобретаются в результате активной и творческой работы: самостоятельного осуществления целеполагания, сбора необходимой информации, ее анализа с разных точек зрения, выдвижения гипотезы, выводов, заключения, самоконтроля процесса получения знаний и его результатов [7].

Кейс-стади относится к интерактивным методам обучения. Его преимуществами являются: использование принципов проблемного обучения группы на едином проблемном поле, развитие навыков работы в команде, отработка коммуникативных навыков, развитие навыков анализа и критического мышления, соединение теории и практики, демонстрация различных позиций и точек зрения, представление примеров принимаемых решений и их последствий, формирование навыков оценки альтернативных вариантов в условиях неопределенности [3, 7].

Содержательным ядром педагогического кейса является задача-ситуация. Ситуация - это соответствующие реальности совокупность взаимосвязанных факторов и явлений, размышлений и надежд персонажей, характеризующая определенный период или событие и требующая разрешения путем анализа и принятия решения. В обучающей практике используются разнообразные виды ситуаций: стандартная ситуация, критическая ситуация, экстремальная ситуация. По характеру освещения, подачи материала могут быть использованы ситуации-проблемы, ситуации-оценки, ситуации-иллюстрации, ситуации-упражнения.

Ситуация-проблема представляет собой описание реальной проблемной ситуации. Цель обучаемых: найти решение ситуации или прийти к выводу о его невозможности. Ситуация-оценка описывает положение, выход из которого уже найден. Цель обучаемых: провести критический анализ принятых решений, дать мотивированное заключение по поводу представленной ситуации и ее решения.

Ситуация-иллюстрация представляет ситуацию и поясняет причины ее возникновения, описывает процедуру ее решения. Цель обучаемых: оценить ситуацию в целом, провести анализ ее решения, сформулировать вопросы, выразить согласие-несогласие.

Ситуация-упражнение описывает применение уже принятых ранее решений, в связи с чем ситуация носит тренировочный характер, служит иллюстрацией к той или иной теме. Цель обучаемых: проанализировать данные

ситуации и найденные решения, используя при этом приобретенные теоретические знания [6, 7, 9].

Любая ситуация, выбранная для анализа, должна рождать чувство симпатии к главному герою; содержать диалог, так как он делает ситуацию более личностной; отражать дидактические цели, иначе, зачем она нужна; не должна быть длинной, короткие ситуации легче решить и проанализировать.

Существуют различные формы организации занятия с применением метода case-study. Рассмотрим некоторые из них.

Согласно О.М. Дементьевой, О.А. Ивановой, Н.В. Цегельной решение кейсов рекомендуется проводить в пять этапов:

1. Знакомство с ситуацией, ее особенностями.
2. Выделение основных проблем, факторов и персоналий, которые могут реально воздействовать на ситуацию.
3. Предложение концепций или тем для «мозгового штурма».
4. Анализ последствий принятия того или иного решения.
5. Решение кейса-предложения одного или нескольких вариантов (последовательности действий), указания на возможное возникновение проблем, механизмы их предотвращения и решения [3, 4].

По мнению М.Г. Савельевой выделяют следующие этапы работы с кейсом.

1. Подготовка кейса преподавателем. Работа по созданию кейса и вопросов для его анализа носит творческий характер. Она осуществляется за пределами аудитории и включает в себя научно-исследовательскую, методическую и конструирующую деятельность преподавателя.

2. Индивидуальная самостоятельная работа студентов с кейсом. В целом, работа студента с кейсом распадается на две фазы. Первая фаза представляет собой внеаудиторную работу, цель которой состоит в подготовке ко второй фазе - аудиторному анализу кейса.

3. Анализ практической ситуации в подгруппе (микрогруппе). Рассмотрение ситуаций может проводиться с разделением участников занятия на малые группы (по 4-8 человек). В случае малого количества обучаемых можно разбить присутствующих на пары. Количество людей варьируется в зависимости от масштабов и сложности ситуации, от ее новизны. Работа в микрогруппах занимает центральное место в кейс-методе, так как это самый эффективный метод изучения и обмена опытом.

4. Предварительное обсуждение ситуации в аудитории. Этот этап нужен для того, чтобы преподаватель убедился в хорошем усвоении материала обучаемыми и в правильном понимании всеми присутствующими проблем, поставленных в ситуации, так как студенты самостоятельно по кейсу изучают новый материал, необходимый для выполнения практического задания. Методы проверки могут быть традиционными (устный фронтальный опрос, взаимопроверка, ответ по карточкам и т.д.) и нетрадиционными (тестирование, рейтинг и т.д.).

5. Межгрупповая дискуссия. Этот этап проводится на основе сообщений подгрупп. Представители, делегированные каждой из подгрупп для презентации итогового материала, выступают со своим анализом и предполагаемыми решениями, а участники из других подгрупп выступают в роли оппонентов. Преподаватель контролирует ситуацию и выполняет роль координатора и руководителя дискуссии, а при необходимости - оппонента и критика, активизируя и направляя дискуссию. Наиболее целесообразно организовать дискуссию между участниками анализа, поэтому можно «переадресовать» вопросы к другим обучаемым.

6. Подведение итогов. Оно осуществляется сначала желающими высказаться из аудитории, а затем самим преподавателем, ведущим занятие. Преподаватель дает оценку выводам подгрупп и отдельных участников, а также всему ходу дискуссии [7].

Е.В. Сергеева, М.Ю. Чандра выделяют следующие этапы работы с кейсом:

I этап – знакомство с ситуацией, ее особенностями;

II этап – выделение основной проблемы (проблем), выделение персоналий, которые могут реально воздействовать на ситуацию;

III этап – предложение концепций или тем для «мозгового штурма»;

IV этап – анализ последствий принятия того или иного решения;

V этап – решение кейса – предложение одного или нескольких вариантов последовательности действий, указание на важные проблемы, механизмы их предотвращения и решения.

VI этап – подготовка презентации итогового варианта;

VII этап – оценивание участников дискуссии, подведение итогов [8].

По мнению О.Б. Даутовой для проведения анализа конкретной ситуации работа с материалами кейса зависит от их объема, сложности проблематики и степени осведомленности обучаемых с данной информацией. И в зависимости от этого автор выделяет следующие альтернативные варианты организации работы студентов на основе метода конкретных ситуаций:

1) обучаемые изучают материалы кейса заранее, также знакомятся с рекомендованной преподавателем дополнительной литературой, часть заданий по работе с кейсом выполняется дома индивидуально каждым;

2) обучаемые знакомятся заранее только с материалами кейса, часть заданий по работе с кейсом выполняется дома индивидуально каждым;

3) обучаемые получают кейс непосредственно на занятии и работают с ним. Данный вариант подходит для небольших по объему кейсов, примерно на одну страницу, иллюстрирующих какие-либо теории, концепции, учебное содержание и используемых в начале занятия с целью активизации мышления обучаемых, повышения их мотивации к изучаемой тематике;

4) возможно использование кейса в дистанционном обучении [2].

Таким образом, анализ психолого-педагогической литературы указывает на разнообразие мнений. Практика работы с кейсом – представляет собой сложный процесс, который плохо поддается алгоритмизации.

Педагогам, практикующим метод анализа конкретных ситуаций (case-study) в своей профессиональной деятельности необходимо обратить внимание на следующие требования: кейс должен соответствовать целям обучения; кейс должен быть максимально приближен к реальной профессиональной деятельности; задание должно быть подобрано таким образом, чтобы можно было пользоваться разными путями для поиска вариантов решения; кейсы могут отличаться по уровню обобщенности, по количеству представленной в них информации, по сложности проблемы; материал кейса не должен быть устаревшим, его следует обновлять параллельно с изменениями в реальной практике.

Одним из наиболее сложных моментов в реализации метода анализа конкретных ситуаций является оценка деятельности студентов. Оценка складывается из нескольких составляющих: помимо оценки непосредственно решения проблемной ситуации, изложенной в кейсе, необходимо оценивать и сам процесс нахождения решения каждым из участников группы, а также презентацию идей. В качестве критериев оценки решения кейса Е.В. Сергеева, М.Ю. Чандра называют:

- соотнесение решения с актуальными потребностями, социально-экономической ситуацией и т.д.;
- нестандартность предложенного решения (оригинальность подхода, новаторство, креативность);
- четкая организованность предложенного решения;
- применимость решения на практике;
- глубина проработки проблемы (обоснованность решения, наличие альтернативных вариантов, прогнозирование возможных проблем, комплексность решения).

Количество критериев не должно быть слишком большим, критерии не должны пересекаться. При оценке полученных решений кейса по каждому критерию выставляется отдельный балл – это позволяет сопоставить результатов разных групп. Разные критерии могут иметь различный «вес», в зависимости от целевых установок применяемого кейса [8; 14; 15].

В заключении отметим, что метод анализа конкретных ситуаций должен использоваться в органическом единстве с другими методами обучения, в том числе с традиционными, поскольку последние предусматривают обязательное, нормативное знание. Ситуативное же обучение учит поиску и использованию знаний в условиях динамичной ситуации, развивая гибкость и диалектичность мышления.

Библиографический список

1. Разработка биоразлагаемой плёнки для увеличения срока годности охлаждённых мясных полуфабрикатов Кудряшов Л.С., Тихонов С.Л., Тихонова Н.В., Ногина А.А. Все о мясе. 2019. № 1. С. 18-21.
2. Технология и оценка качества пищевых пленок Тихонов С.Л., Тихонова Н.В., Ногина А.А. Вестник ВСГУТУ. 2019. № 1 (72). С. 19-28.

3. Организация обслуживания на предприятиях общественного питания Ногина А.А. учебное пособие по дисциплине / Челябинск, 2018.

4. Инновационный потенциал педагогических кадров в образовательном учреждении Савченков А.В., Ногина А.А. В сборнике: Сборник методических рекомендаций по вопросам образования, психологии, технологий и инноваций Сборник методических рекомендаций по итогам конференций. Нижний Новгород, 2018. С. 31-37.

5. Обновление содержания технологического образования - актуальная задача вуза Алексеева Л.П., Корнеева Н.Ю., Ногина А.А. В сборнике: Сборник методических рекомендаций по вопросам образования, психологии, технологий и инноваций Сборник методических рекомендаций по итогам конференций. Нижний Новгород, 2018. С. 5-10.

6. Самоидентификация будущих педагогов профессионального обучения: генезис, структура, условия Зайцев В.С., Ногина А.А. Вестник Челябинского государственного педагогического университета. 2018. № 6. С. 111-127.

7. Разработка и исследование влияния биоразлагаемых пленок на показатели свежести мясных полуфабрикатов Ногина А.А., Тихонов С.Л., Тихонова Н.В. Техника и технология пищевых производств. 2018. Т. 48. № 4. С. 73-78.

8. Арабиногалактан в производстве колбасных изделий из мяса птицы с нехарактерным автолизом Ногина А.А., Тихонов С.Л., Тихонова Н.В. Дальневосточный аграрный вестник. 2018. № 2 (46). С. 128-135.

9. Применение арабиногалактана в производстве колбасных изделий Ногина А.А., Тихонов С.Л., Тихонова Н.В. Международная научно-практическая конференция, посвященная памяти Василия Матвеевича Горбатова. 2018. № 1. С. 186-187.

10. Применение арабиногалактана при производстве колбасных изделий Ногина А.А. Агропродовольственная экономика. 2018. № 10. С. 41-47.

11. Методические рекомендации для самостоятельной работы студентов по дисциплине "организация производства на предприятиях общественного питания" Корнеева Н.Ю., Ногина А.А. Челябинск, 2017.

12. Использование арабиногалактана для увеличения срока годности вареных колбас из мясного сырья с нехарактерным ходом автолиза Ногина А.А., Тихонов С.Л., Тихонова Н.В. В сборнике: инновационные пути в разработке ресурсосберегающих технологий хранения и переработки сельскохозяйственной продукции материалы Всероссийской научно-практической конференции. Министерство сельского хозяйства Российской Федерации; ФГБОУ ВО «Курганская государственная сельскохозяйственная академия имени Т.С. Мальцева». 2017. С. 121-123.

13. Традиционные и инновационные методы управления образовательными организациями Ногина А.А. В сборнике: Проблемы развития социальной сферы в России и за рубежом Сборник научных трудов по материалам I Международной научно-практической конференции. 2017. С. 313-335.

14. Гнатышина Е.А. Моделирование подготовки педагогов профессионального обучения / Е.А. Гнатышина // Сибирский педагогический журнал. – 2008. – № 4. – С. 21-30.

15. Гнатышина Е.А. Подготовка профессионально-педагогических кадров в условиях инновационной деятельности вуза / Е.А. Гнатышина, Л.П. Алексеева, А.В. Савченков // Балтийский гуманитарный журнал. – Тольятти, изд-во «Институт направленного образования», 2018. – Т. 7. – № 1 (22). – С. 210-215.

*Падимова И.П.
Научный руководитель: д.п.н., профессор, директор ППИ
Е.А. Гнатышина
г. Челябинск*

ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В СИСТЕМЕ МОНИТОРИНГА НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ СПО (СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ) КАК СРЕДСТВО УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УПРАВЛЕНИЯ КОЛЛЕКТИВОМ

Аннотация. Статья посвящена проблеме совершенствования научно-методической работы в учреждениях среднего профессионального педагогического образования путем использования возможностей педагогического мониторинга, который рассматривается как важный фактор усовершенствования управления коллективом. В ней представлены главные составляющие этой деятельности и инновационная система критериев оценки ее осуществления.

Ключевые слова: оптимизация, методическая работа, научно-методическая работа, система научно-методической работы, педагогический мониторинг, модель мониторинга научно-методической деятельности, инновационные технологии.

Научно-методическая работа в образовательных учреждениях Российской Федерации в настоящее время становится частью системы непрерывного образования педагогов. Ее главную цель можно сформулировать как повышение уровня общедидактической и научно-методической подготовленности педагога к организации образовательного процесса на основе постоянного совершенствования научных знаний.

Для удовлетворения потребностей современного общества и государства в системе профессионального образования происходят инновационные изменения в педагогической теории и практике. Мы наблюдаем процесс реформирования содержания образования, введения новых подходов, формирования нового педагогического менталитета. Так как качество образовательного процесса напрямую зависит от способности педагогических работ-

ников внедрять инновации в процесс обучения, в учреждениях СПО организуется такая система научно-методической работы, которая обеспечивает непрерывное развитие педагогов. Она строится в русле концепции развития региональной системы образования. Так как в российском образовании провозглашен принцип вариативности, который дает возможность педагогическим коллективам профессиональных образовательных организаций выбирать и конструировать педагогический и методический процессы по выбранной ими модели, в колледжах идет поиск наиболее эффективной. При этом решается важная задача ориентирования методической работы на получение, систематизацию и распространение передового опыта.

В среднем профессиональном образовании обучают новым специальностям и профессиям, совершенствуются образовательные программы, происходит модернизация содержания федеральных государственных образовательных стандартов, разработка и внедрение профессиональных стандартов. В результате научная составляющая методической работы в СПО возросла, усилилась ее целевая направленность на поддержку инноваций, использование достижений педагогической науки, передового опыта. Изменились требования к современному педагогу, который должен быть готов к решению нестандартных ситуаций и обладать креативным мышлением.

Перед научно-методическим кабинетом колледжа стоят следующие задачи:

- информирование педагогов об инновационных образовательных и воспитательных технологиях, передовом отечественном и зарубежном опыте, достижениях наук с целью внедрения их в практику;
- систематическое, всестороннее изучение и анализ педагогической деятельности, выявление, обобщение и распространение передового педагогического опыта;
- формирование комплексной системы оценки качества подготовки выпускников;
- формирование умений и навыков у педагога самоанализа учебно-воспитательной деятельности;
- совершенствование методики, повышение эффективности проведения всех видов учебных занятий;
- совершенствование образовательных программ и методического обеспечения в соответствии с требованиями ФГОС СПО;
- подготовка пособий и других учебно-методических материалов; – отбор учебной литературы и издание пособий, касающихся образовательного процесса;
- стимулирование и развитие научно-исследовательского подхода педагогов к учебно-воспитательному процессу, обеспечение постоянного роста профессионального мастерства через коллективную и индивидуальную деятельность;
- организация и содействие научно-исследовательской работе студентов.

Основными направлениями научно-методической работы являются:

– аналитическая деятельность: разработка долгосрочных и текущих планов работы на уровне колледжа; анализ информации по результатам деятельности: об уровне учебного и воспитательного процесса, о трудоустройстве выпускников, о системе работы с педагогическими кадрами и т.д.; формирование информационного банка на бумажных и электронных носителях (нормативно-правовой, научно-методической, педагогического опыта, инновационных идей и др.).

– информационная деятельность: ознакомление педагогов с новыми направлениями в развитии образования; педагогическими технологиями; учебной, методической и научно-популярной литературой; нормативными документами; с опытом инновационной деятельности образовательных организаций и т.д.

– организационно-методическая деятельность: координация методической деятельности; методическое сопровождение конкурсной, исследовательской и инновационной деятельности; подготовка и проведение научно-практических конференций, педагогических чтений, конкурсов профессионального мастерства; фестивалей, предметных и профессиональных олимпиад, конференций и т.п.

– консультативная деятельность: помочь педагогу вовремя увидеть проблемы и скорректировать их таким образом, чтобы получить положительный результат.

– контрольно-диагностическая деятельность: организация контроля и диагностики на уровне администрации, отделений, отдельных педагогов по основным вопросам образовательного процесса; изучение профессиональных умений педагога, выявление затруднений дидактического и методического характера и определение путей их преодоления; методическое обеспечение действующих в колледже систем оценки качества образования.

В учреждениях СПО слабо проявляются умения и навыки педагогов в проведении научно-методической работы, что сказывается на качестве профессиональной подготовки студентов. Сегодня существует явное противоречие между необходимостью подготовки специалистов образования на высоком научно-методическом уровне и отсутствием такого уровня у педагогов. Отсюда возникает проблема разработки действенных средств оптимизации научно-методической работы и управлением коллективом в учреждениях среднего педагогического образования.

Одним из таких средств, на наш взгляд, является педагогический мониторинг, представляющий собой «процесс научно-обоснованного, диагностико-прогностического, плано-деятельностного слежения за развитием и состоянием педагогического процесса в целях оптимального выбора образовательных целей, задач, средств их решения» [Белкин А.В.]. В нашем случае — это процесс слежения за состоянием и ходом научно-методической работы в ОУ. Это своего рода «системное исследование процесса, объекта с целью получения достоверной информации для эффективного управления» [Чурина

С.А.], которое исключает житейско-бытовой подход к оценке деятельности педагогов.

Важной для эффективной работы функцией управления коллективом является функция контроля. Надо отметить, что контроль по методической работе осуществляется систематически в течение всего учебного года, согласно общему плану. Объектами контроля являются:

1. Деятельность педагогических работников.
2. Работа отделений, методистов.
3. Учебные занятия, методические мероприятия.
4. Документальные материалы, в том числе научно-методического характера.

Контроль с использованием инновационных технологий позволяет выявить уровень реализации поставленных перед методическим кабинетом задач, помогает своевременно отрегулировать и скорректировать уровень профессионального мастерства педагога, а также позволяет отследить динамику развития педагогического коллектива. Данные контроля собираются и классифицируются в таблицы, сетевые графики, диаграммы. В целом создается база данных, которая является основой для осуществления оценки качества научно-методической деятельности. Это направление помогает осуществить глубокий анализ, своевременно скорректировать работу, а также определить пути дальнейших действий методического кабинета, т.е. приступить к определению целей, задач и планированию.

Чтобы научно-методическая работа стала предметом педагогического мониторинга, необходима система показателей и критериев оценки ее состояния, разработка которой явилась одной из главных задач нашего исследования. Такая система сформирована нами в соответствии с главными направлениями научно-методической работы в колледже. По каждому из направлений определены качественные показатели, которые должны быть реализованы педагогами в процессе их научно-методической деятельности.

В процессе мониторинга система оценок научно-методической работы педагогов конкретизируется разнообразными инновационными технологиями - опросниками, программами и планами наблюдений, которые необходимы для систематического сбора информации.

Будучи предметом педагогического мониторинга, научно-методическая работа каждого педагога, а, следовательно, и образовательного учреждения в целом значительно оптимизируется. Мониторинг мотивирует педагогов на приобщение к науке, постоянное пополнение научных знаний; создает информационную базу, необходимую для грамотного управления работой педагогического коллектива, способствуя тем самым совершенствованию учебно-воспитательного процесса в целом.

Тенденция к оптимизации научно-методической работы в колледже за последние годы произошла в результате реализации одного из главных принципов, которым сегодня руководствуется его администрация: сила мониторинга — в действенности.

Инновационные технологии в системе мониторинга научно-методической работы СПО можно считать эффективным средством усовершенствования управления коллективом - в колледже активизирована работа творческих групп в отделегах; организованы семинары по актуальным вопросам научно-исследовательской и экспериментальной работы; определены научные направления деятельности каждого отделения и отдельных преподавателей; создана школа молодого специалиста; систематизировано педагогическое руководство учебно-исследовательской работой студентов; определены темы научно-практических конференций и семинаров в колледже и т. д.

Рекомендации по использованию инновационных технологий в системе мониторинга научно-методической работы СПО:

- 1) создание в педагогическом коллективе атмосферы ответственного отношения к решению научно-методических проблем;
- 2) определение каждому педагогу своего места в решении этих проблем, определение цели и задач в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной и учебно-методической деятельности;
- 3) объективно оценивать свою научно-методическую работу;
- 4) оценка опыта работы коллег и соотнесение его с собственными достижениями;
- 5) прогнозирование перспектив своего научно-методического роста.

В конечном итоге инновационные технологии в системе мониторинга научно-методической работы СПО можно считать эффективным средством усовершенствования управления коллективом.

Таким образом, в задачи научно-методической работы входят: освоение педагогом наиболее рациональных научных методов и приёмов обучения и воспитания учащихся; систематическое обновление научных знаний; внедрение и использование достижений психолого-педагогической науки, других научных дисциплин; обмен опытом научной и методической работы между членами педагогического коллектива; выявление и пропаганда, внедрение актуального педагогического опыта; участие в мероприятиях научно-методического характера и в экспериментальных исследованиях; создание теоретической продукции.

В процессе мониторинга система оценок научно-методической работы педагогов конкретизируется разнообразными инновационными технологиями - опросниками, программами и планами наблюдений, которые необходимы для систематического сбора информации. Инновационные технологии в системе мониторинга научно-методической работы СПО можно считать эффективным средством усовершенствования управления коллективом.

Библиографический список

1. Боронилова И.Г. Становление и развитие теории изучения и обобщения передового педагогического опыта. - Уфа, 2016. - 121 с.
2. Гаврилюк В.В., Сорокин Г.Г., Компетентностный подход в профессиональном образовании // Образование и общество. 2015. - №3. С. 14-18.

3. Гончарова С. Ж. Методическая деятельность: Сущность, проблемы, организация.- Новокузнецк: Изд-во ИПК, 2015.- 72 с.

4. Кульневич С.В., Гончарова В.И., Лакоценина Т.П. Управление современной школой. Выпуск II. Организация и содержание методической работы: Практич. пособие для школьной администрации, руководителей методических объединений, методистов, учителей, студентов пед. учеб. заведений, слушателей ИПК. - Ростов-н/Д: Изд-во «Учитель», 2013. -288 с.

5. Сергеева Т.А., Уварова Н.М. Максимченко Т.В. Как создать эффективную методическую службу. - М.: «Интеллект-Центр», 2013. - 80 с.

Пересекова К.

Научный руководитель: к. п. н., доцент Алексеева Л.П.

г. Челябинск

ПРИМЕНЕНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ПРОЦЕССЕ ПРЕПОДАВАНИЯ ДИСЦИПЛИН ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ЦИКЛА

Аннотация: Статья раскрывает понятие термина информационных технологий, актуальность и применение в современном мире роботов, виртуального пространства технологий и компьютерного проектирования внедрение информационных технологий в дисциплины профессионального цикла; необходимость специалистов сегодня как web- дизайнеров в других областях науки и образования.

Ключевые слова: информационные технологии, роботизация, современное образование, профессиональные дисциплины, дизайн.

В современном мире происходит процесс информационной революции, затрагивая все сферы жизнедеятельности и социума, происходит быстрое изменение информационного пространства, что свидетельствует о переходе в новое измерение роботизации, машин и компьютеров. Перемены, происходящие в этот период в мире и России, сделали необходимостью модифицировать структуру системы образования. Изменились условия накопления, хранения, переработки и обмена информации, что повлекло к изменению качественного профессионального требования к специалистам в сфере информационных на-

выков, дизайна; их способность создавать объекты инновационной деятельности, обеспечивать практическую значимость.

Российское профобразование движется по пути развития информационно-образовательного пространства, которое направлено на методы практико-ориентированного обучения, интегрирующего в себе проблемный подход, групповые методы, рефлексивные, исследовательские, презентативные, поисковые и другие методики. Информационные технологии уже не являются

дополнением в образовании, а являются неотъемлемой частью всего процесса обучения, значительно повышающие его эффективность. Благодаря влиянию информационных технологий в сферу профессионального образования изменились содержание, формы и методы обучения. Целью данных технологий в образовании является: повышение качества обучения, развитие творческого мышления, повышение активности обучаемых к познавательной деятельности, оптимизация поиска необходимой информации, освоение навыков самостоятельной работы с информацией и различными программными продуктами.

Под информационными технологиями (ИТ) понимается комплекс методов, средств и способов, обеспечивающих хранение, обработку, передачу и отображение информации, которые ориентируются на повышение эффективности и производительности труда [1, с.121]. Актуальность применения ИТ сегодня в образовании, в частности предметов проф.цикла посвящены многие исследования таких ученых, как: Михеева Е. В., Томашевский Д.А., Гришин В.Н. и др. Как указывают исследователи существенным отличием ИТ от других областей производства и науки является то, что технологии постоянно изменяются под действием развития компьютерной техники и современных связей. Именно поэтому применение информационных технологий, сегодня в образовательном процессе профессиональных дисциплин определяется рядом факторов: приобретается опыт работы в информационно-технологическом пространстве, осуществляется быстрая адаптация к изменениям в социальной среде, самое главное - повышается качество образования и обучения студентов [2, с.35].

Одно из приоритетных направлений использования информационных технологий является сфера дизайна, где проектная деятельность считается одним из основных методов обучения. Студенты работают над проектами не только графическом виде, но и на компьютере. Кроме того творческое мышление дизайнеров активно развивается в работе в программе Adobe PhotoShop, как например у студентов по направлению «Декоративно-прикладное искусство и дизайн». В профессиональном цикле дисциплин данного направления информационные технологии выступают как основной метод обучения студентов. Применение ИТ не только в программе Adobe PhotoShop в процессе обучения, но и в самостоятельной работе студентов при выполнении коллажей, мудбортов, эскизов, на защите своих проектов, наглядных примеров, презентаций. Информационные технологии способствуют развитию у обучающихся формированию профессиональных компетенций у дизайнеров при обучении дисциплины «Компьютерное проектирование», способность к расширению и развитию творческого мышления [3; 4; 5].

Поэтому можно сделать вывод, что сегодня необходимо использование информационных технологий во всех сферах образования, в том числе и профессий в области дизайна. Внедрение ИТ в образовательный процесс способствует личностному развитию обучающегося, формированию его когни-

тивно-познавательной сферы, освоению техник компьютерного проектирования для дальнейшего профессионального становления личности как дизайнера в современном мире роботизации и виртуального пространства.

Библиографический список

1. Баранова, Н. Г. Роль и место современных информационных технологий в системе Профессиональное образование: проблемы и перспективы развития: материалы V краевой заочной науч.-практ. конфер/Е. М. Калашникова, Н. В. Бочкарёва, М. И. Макаренко. — Пермь,-2014.—543с.

2. Малышева, Т. В. Использование современных информационных технологий в образовательном процессе /Т. В. Малышева // Актуальные вопросы современной педагогики: материалы III междунар. науч. конфер. — Уфа: Лето, - 2015. — С.135–138.

3. Уварина, Н.В. Эмоциональная поддержка в структуре первой помощи детям в экстремальной ситуации / Н.В. Уварина // Вестник Совета молодых учёных и специалистов Челябинской области. – 2014. – № 3. – С. 48-51.

4. Уварина, Н.В. Характеристика адаптационных процессов в вузе в условиях социокультурной динамики: сравнительный анализ адаптационных процессов иностранных и отечественных студентов вуза / Е.А. Гнатышина, Н.В. Уварина, А.В. Савченков // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Образование. Педагогические науки. – Челябинск, изд-во Южно-Уральский государственный университет, 2018. – Т. 10. –№ 2. – С. 34-43.

5. Уварина, Н.В. Становление профессиональной идентичности будущего педагога в условиях экстремальной педагогики / А.В. Савченков, Н.В. Уварина //Современная высшая школа: инновационный аспект. – Челябинск, изд-во: «Международный Институт Дизайна и Сервиса», 2018. – Т. 10. – № 1 (39). – С. 61-69.

Пестерева А.Э.

Научный руководитель: к.п.н., доцент Шкутина Н.С.

г. Челябинск

НЕВЕРБАЛЬНОЕ ОБЩЕНИЕ В ПЕДАГОГИЧЕСКОМ ВЗАИМОДЕЙСТВИИ

Общение между людьми происходит даже не столько словесно, сколько при помощи невербальной информации, передаваемой мимикой, жестами, взглядами, положением собеседников относительно друг друга. Все это может существенно дополнить, обогатить содержание слов или даже сказать за человека то, что он не решается произнести вслух.

Невербальное общение – это такой вид общения, для которого является характерным использование невербального поведения и невербальной коммуникации в качестве главного средства передачи информации, организации

взаимодействия, формирования образа и понятия о партнере, осуществления влияния на другого человека.

Согласно мнению ученых существуют врожденные и приобретенные средства невербального общения.

В невербальном общении выделяют кинесику (общение жестами), проксемику (расположение собеседников в пространстве как фактор взаимодействия), паралингвистическое (голос, интонация, темп речи) и экстралингвистическое общение (поза, жест), визуальное взаимодействие (язык взглядов), такесику (прикосновения).

Опытный учитель до 50-90% информации получает не из слов ученика, а из жестов, мимики, интонации, позы, взгляда и т. п. По оценкам психологов и физиологов человек получает свыше 85% от всей информации через визуальные органы чувств, 10% акустическая информация, 5% приходится на остальные органы чувств.

Учитель должен ясно осознавать, что с первых минут он создает определенный настрой в классе. Общение школьников с учителем начинается с момента его появления в классе. Учитель мог ещё не произнести ни слова, но уже показать свое отношение к детям, настрой на дальнейшую работу с классом или даже состояние самочувствия.

Ряд исследований [2,4] показывают, что учащиеся отдают предпочтение учителям с доброжелательным выражением лица, с высоким уровнем внешней эмоциональности. При этом отмечается, что чрезмерная подвижность мускулов глаз или лица, как и безжизненная их статичность, создает серьезные проблемы в общении с детьми.

Особое место в системе невербального общения учителя занимает взгляд, которым он может выразить свое отношение к учащемуся, его поведению, задать вопрос, дать ответ и т.д. Воздействие взгляда учителя зависит от дистанции общения. Особенно велико влияние пристального взгляда, который может быть и неприятным.

Немаловажное значение имеет и дистанция общения. По мнению Л.М. Митиной, наблюдая за работой учителя на уроке, можно заметить, что зона наиболее эффективного контакта - это первые 2-3 парты. Если педагог непринужденно перемещается по классу, то он, меняя дистанцию, достигает проксемического разнообразия и равенства в общении с каждым ребенком [1].

Особое место в системе невербального общения учителя занимает система жестов. Как отмечает Е. А. Петрова, жестикуляция педагога является для учеников одним из индикаторов его отношений к ним. Характер жестов учителя с первых минут создает определенный настрой в классе. Исследования подтверждают, что если движения учителя порывисты и нервны, то в результате вместо готовности к уроку возникает состояние напряженного ожидания неприятностей [2].

Не менее важна в использовании жестов и такая функция, как активизация различных познавательных процессов. Жесты в комплексе с другими

невербальными средствами общения используются учителем для обеспечения контроля за деятельностью учащихся.

В общении учителя с учениками большое значение имеет и тон речи. По утверждению М.М. Рыбаковой, интонация при общении взрослых может нести до 40% информации. Однако при общении с ребенком воздействие интонации увеличивается [3].

В данной работе мы выявили сущность невербального общения и представили классификации различных типов невербального общения. Мы установили, что невербальные средства общения выполняют одну из важных функций в процессе коммуникации, а, следовательно, и в учебно-воспитательном процессе. Ведь правильное невербальное поведение учителя, фиксация мимики, жестов, как правило, приводит к положительным учебно-воспитательным результатам. Особенно невербальные средства важны на уроках иностранного языка, где очень многое основывается и происходит за счет мимики, жестов, взгляда, позы и т. д.

Библиографический список

1. Митина, Л.М. Управлять или подавлять: выбор стратегии профессиональной жизнедеятельности педагога / Л.М. Митина. - М.: Сентябрь, 1999. - 192 с.
2. Петрова, Е.А. Жесты в педагогическом процессе / Е.А. Петрова. - М.: Московское городское педагогическое общество, 1998. - 222 с.
3. Рыбакова, М.М. Конфликт и взаимодействие в педагогическом процессе: Кн. для учителя / М.М. Рыбакова. - М.: Просвещение, 1991
4. Семькина, Е.Ю., Рыжова В.К. Невербальное общение и восприятие его школьниками / Е.Ю. Семькина, В.К. Рыжова // Социологические исследования. - 2001. - № 12. - С. 116-121

Поярков Д.А.
Научный руководитель: к.п.н., доцент Василькова Н.А.
г. Челябинск

РАЗРАБОТКА СИСТЕМЫ ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ В ПРОЦЕССЕ ПРЕПОДАВАНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ «КОМПЬЮТЕРНАЯ ГРАФИКА»

Актуальность разработки системы тестового контроля состоит в том, что тест - стандартизированное задание, по результатам выполнения, которых судят о психофизиологических и личностных характеристиках, а также знаниях, умениях и навыках испытуемого. В переводе с английского тест означает пробу, испытание. В процессе преподавания тест является педагогическим инструментом в руках учителя, позволяющим осуществлять педагогические измерения в сфере преподаваемого предмета. Тест как средство педагогического измерения дает педагогу возможность осуществлять опо-

средованное управление деятельностью учащихся в образовательном процессе. Тесты используют как средство проверки, контроля и оценки.

Проблема разработки и применения тестового контроля сводится к трудностям, с которыми сталкиваются педагоги профессионального обучения при разработке тестовых заданий. Ведь разработка качественного тестового инструментария - длительный, трудоемкий и дорогостоящий процесс. Стандартные наборы тестов для большинства дисциплин ещё не разработаны, а разработанные обычно имеют очень низкое качество.

Тест – стандартизированное задание, рассчитанное на проверку определенного уровня усвоения знаний и умений. Тест – задание, по результатам выполнения которого судят об уровне усвоения знаний и умений или о степени обученности студента.

Тестирование – форма стандартизированного контроля, метод объективного контроля уровня усвоения знаний и умений обучающихся.

Структура теста (формула тестового задания) $T = Z + Э + P$, где T – тест; Z – задание, $Э$ – эталон ответа; P – число существенных операций, необходимых для выполнения тестового задания. В эталоне содержится число существенных операций, необходимых для выполнения теста. Зная число существенных операций (p) и проверив ответ учащегося, по эталону можно определить число правильно выполненных операций (a) и вычислить коэффициент усвоения (K).

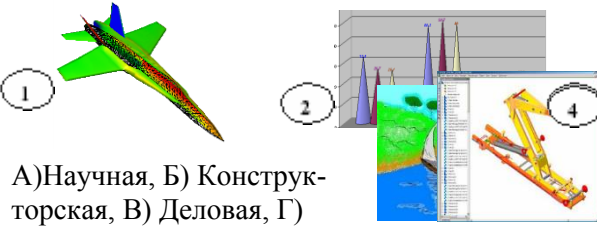
При разработке тестовых заданий педагог придерживается следующего алгоритма:

- 1) Осуществить методический анализ учебной информации;
- 2) Выделить необходимое и достаточное количество учебных элементов;
- 3) Внести учебные элементы в дидактические цели;
- 4) Проанализировать дидактические цели;
- 5) Перевести дидактические цели, рассчитанные на определенный уровень усвоения в тестовые задания (составить задания);
- 6) Определить число существенных операций, необходимых и достаточных для выполнения тестовых заданий;
- 7) Выделить эталоны ответов;
- 8) Оформить тестовые задания в соответствии с их структурой (Тестовое задание = Задание + Эталонответа + P «число существенных операций»).

В таблице предложены тестовые задания по проверке уровня усвоения темы «Введение в компьютерную графику».

Таблица 2 - Тестовые задания по проверке уровня усвоения студентами темы «Введение в компьютерную графику»

Уровень усвоения	Задание. В задании - 1 выберите один правильный ответ	Эталон ответа
1 уровень усвоения	1. В зависимости от способа формирования изображения компьютерную графику подразделяют на: (выберите правильные ответы) 1) растровую;	Растровая (1) Векторная (2) Фрактальная (3) $P=3$

	2) векторную; 3) комбинированную; 4) трехмерную; 5) фрактальную.	
1 уровень усвоения (сопоставьте)	13. Установите соответствие(2 балла):  А) Научная, Б) Конструкторская, В) Деловая, Г) Иллюстративная	1-Б 2-В 3-Г 4-А Р=4

Библиографический список

1. Аксенова А. А., Федюченко В. Ю. Тестовый контроль обучения // Молодой ученый. — 2015. — №11. — С. 1239-1241.

2. Андрющенко, Ю.Б. Тестовая форма контроля: сущность, виды, методические подходы // Проблемы педагогики – изд-во Олимп, 2018.

3. Майоров А.Н. Теория и практика создания тестов для системы образования – М.: Интеллект-центр – 2002.- 298 с.

4. Василькова Н.А. Комплексные задания по проверке сформированности компетенций по методике профессионального обучения / Н.А. Василькова // Методика профессионального обучения: от теории к практике: сборник научных трудов по итогам Всеросс. олимпиады по методике профессионального образования 18-20 апреля 2017 (Выпуск 2), Челябинск: Изд-во «Цицеро», 2016. – С. 44-48

5. Василькова Н.А. Процесс и результаты курсового проектирования по методике профессионального обучения / Н.А. Василькова // Методика профессионального обучения: от теории к практике: сборник научных трудов по итогам Всеросс. олимпиады по методике профессионального образования 18-20 апреля 2017 (Выпуск 2), Челябинск: Изд-во «Цицеро», 2016. – С. 41-44

Полищук В.А

Научные руководители: к.п.н., доцент Пахтусова Н.А,

к.п.н., доцент Савченков А.В.

г. Челябинск

К ВОПРОСУ ПОДСИСТЕМ МОНИТОРИНГА КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ

Аннотация: образование и его качество – залог развития любого государства в мире. Изучая процессы развития качества образования, необходимой данностью выступает изучение системы мониторинга качества. Однако, само по себе качество образования, вопрос диалектический, поскольку качество определяет конечный потребитель, то есть общество. Проведенный анализ подходов к качеству профессионального образования обуславливает ана-

лиз качества работы его подсистем. В данной статье рассматривается типология подсистем профессионального образования, изучаются тенденции обеспечения мониторинга качества, делаются соответствующие выводы.

Ключевые слова: качество, мониторинг, обучение, образование, менеджмент качества, система, подсистема.

Система образования Российской Федерации находится в переходном периоде от традиционного подхода менеджмента образования к инновационному менеджменту.

Рассматривая современный менеджмент в контексте образовательной среды, необходимо обратить внимание на ключевые функции инноватики социального и экономического пространства. Современный менеджмент претерпел ряд качественных изменений под давлением внешней среды. На сегодняшний день среда (социально-экономическая формация) диктует требования к системе качества. Рынок и его формы существуют повсеместно, реализуя отраслевые кластеры, транснациональные союзы и конфедерации.

Не исключением становится и система образования, цель которой – создания благоприятной среды для воспроизводства кадрового потенциала и интеграции социально-экономического пространства Российской Федерации в мировое сообщество.

Поскольку рыночная экономика выступает основанием ведения управленческой политики, система образования выступает исключительно рыночно ориентированной. Используя современные инструменты управления, удастся удерживать уровень кадрового воспроизводства и планировать изменения образовательной среды.

Изучая инструменты менеджмента качества, неумолимой данностью является изучение такого глобализационного инструмента как система качества ISO (ИСО). Стандарты данной группы используются повсеместно, как в отечественной сфере производства товаров, услуг, работ, так и в зарубежной практике.

Ключевым отличием группы стандартов ИСО выступает моделирование процессов управления, исходя из специфики и специализации отрасли. Значение и сущность стандартизации и сертификации согласно данной группе – это залог обеспечения качества и бесперебойности любого производства. В Европейской практике, наличие данного стандарта является основанием при выборе организации-подрядчика в любой сфере деятельности. В Российской практике группа стандартов ИСО используется повсеместно с 2000-х годов, и аналогично западному опыту определяет выбор потенциального экономического партнера. Так, на сегодняшний день, для участия в некоторых аукционных и тендерных закупках, претендентам необходимо иметь сертификат данного образца [4].

Однако данный инструмент есть ни что иное, как основа, определяющая вектор развития системы состоящей из отдельных процессов.

Рассматривая стандарты образования к освоению образовательных программ, можно выявить идентичность требований к конечному качеству. При этом, как правило, многие элементы внутренней организации образовательного учреждения принимают стохастичный характер [3].

К примеру, имеющийся уровень квалификации сотрудников, квалификация управленцев, персонала, показатели текучести и финансирования, наличие дифференцированной материально технической базы, в целом отрасль подготовки кадров. Данные «случайные» переменные заключают в себе исход конечного продукта. Следовательно, мониторинг качества следует выстраивать согласно требованиям нормативно-правовых регуляторов, а также имеющемуся кадровому потенциалу и материальным ресурсам.

Изучая систему мониторинга качества образовательной организации, обратимся к подсистемной среде. Анализ системы приводит к расщеплению целостного образовательного ядра на ряд взаимодополняемых подсистем. Рассматривая различные ступени образования, можно наблюдать отличные типологии, поскольку сама по себе направленность образования имеет дуальный характер (воспитание и обучения), в зависимости от уровня ступени образования превалирует один из компонентов.

Так, исследуя уровень среднего профессионального образования, в первую очередь, мониторинг качества профессиональной образовательной организации должен быть направлен на подсистемы [5]:

- методического обеспечения;
- подсистема обучения;
- подсистема воспитательной работы;
- производственную подсистему;
- подсистему развития научно-технического потенциала;
- кадровую подсистему.

Как следует из типологии ведущих подсистем среднего профессионального образования, ключевую роль занимают обучение и производственное обучение, наряду с чем, остается воздействие (как и в основном образовании) подсистемы методики и воспитания. При этом данные подсистемы и мониторинг их качества хоть и в полной мере отражают философию и тенденции образовательной среды, однако не учитывают обеспечения так называемого «рыночного» качества – компонентов системы, отвечающих за продвижение и финансирование образовательного учреждения [1].

Следовательно, наряду с мониторингом качества ведущих подсистем профессионального образования, следует выделить еще ряд значимых управленческих направлений, обеспечивающих жизнеспособность и конкурентоспособность организации, а именно [2]:

- подсистема связи с общественностью;
- подсистемы внебюджетного финансирования;
- подсистема корпоративной ответственности;
- профессиональные союзы;

- подсистема GR-менеджмента (связь с вышестоящими уполномоченными и контрольными органами);
- подсистема антикоррупционной политики.

Данный ряд подсистем характерен не только для образовательной среды, но и для любого рыночного субъекта, поскольку современный менеджмент качества основывается на социальной активности и системе ценностей, присущих субъектам экономики [7].

В данном случае, образовательная среда не меняет направления собственной философии – обучения и воспитании, кадрового воспроизводства – но использует социальную мимикрию как инструмент конкурентной борьбы.

Изучая модели мониторинга качества, следует обратить внимание на особенность каждой подсистемы [6]. Так, в ряде подсистем невозможно оценить соответствие качества, которое выдвигает потребитель, поскольку количественная оценка не дает полной картины качества.

К таким подсистемам следует отнести подсистему связи с общественностью и GR-менеджмент. Оценка подобных подсистем носит качественный характер, однако с этой точки зрения качество работы подсистем оценить весьма затруднительно.

При этом, эмпирические методы оценки подобных подсистем весьма эффективны. В угоду экспертному мониторингу, сравнительный мониторинг качества более результативен, поскольку дает возможность выявления косвенного воздействия и его качества на ключевые подсистемы во временном диапазоне.

Таким образом, современному образовательному учреждению необходимо учитывать не только качество непосредственного «производственного продукта», но и приспособлять мониторинговые системы через социальную мимикрию.

Библиографический список

1. Базавлуцкая Л.М., Алексеева Л.П., Коняева Е.А. Реализация систематизированного процесса формирования современного менеджера / Базавлуцкая Л.М., Алексеева Л.П., Коняева Е.А. Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал). 2017. Т. 8. № 7. С. 5-25.
2. Ногина А.С., Коняева Е.А. Инновационные подходы к управлению современной образовательной организацией / Ногина А.С., Коняева Е.А. В сборнике: Профессиональное образование: методология, технологии, практика Сборник научных статей. Редактор: Садырин В.В.. Челябинск, 2017. С. 40-43.
3. Коняева Е.А., Коняев А.С. Нормативно-правовое регулирование сетевого взаимодействия образовательных организаций // Сетевое взаимодействие как форма реализации государственной политики в образовании: сборник материалов Всеросс. научн.-практ.конф. с межд. участ. 18-19 февраля 2015, Челябинск-Екатеринбург. – Челябинск: СИМАРС, 2015. – С.118 – 121.

4. Савченков, А.В. Аудит качества профессионального образования / А.В. Савченков, Ю.В. Коновалова / методология, технологии, практика: сборник научных статей / под ред. В.В. Садырина. – Челябинск: Изд-во ЗАО "Цицеро", Челяб. гос. пед. ун-т, 2017. – Выпуск 10. – С. 246-250.

5. Савченков, А.В. Оценка качества дополнительного профессионального образования / А.В. Савченков, И.Е. Долганова / методология, технологии, практика: сборник научных статей / под ред. В.В. Садырина. - Челябинск: Изд-во ЗАО "Цицеро", Челяб. гос. пед. ун-т, 2017. – Выпуск 10. – С. 232–235.

6. Савченков, А.В. Преемственность ССУЗА и ВУЗА, как форма интеграции в образовании / А.В. Савченков / научный журнал «Азимут научных исследований: педагогика и психология». - Тольятти: типография «Полиар Плюс», 2016. – том 5. – № 3(16). – С. 146 – 150.

7. Социальный аспект проблемы классификаций психолого-педагогических концепций развития творческой личности / Уварина Н.В. В сборнике: Перспективы развития современного образования: от дошкольного до высшего Сборник статей Девярых Всероссийских Шамовских педагогических чтений научной школы Управления образовательными системами. В 2-х частях. Ответственные редакторы С.Г. Воровщиков, О.А. Шклярова. // 2017. С. 313-319.

Полищук В.А

Научный руководитель: к.п.н., доцент Коняева Е.А.

г. Челябинск

МОДЕРНИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ В РОССИИ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Аннотация. В статье рассмотрены актуальные вопросы модернизации системы образования в России. Первостепенной задачей образовательной политики государства является достижение современного качества образования, его соответствия актуальным и перспективным потребностям личности и общества. Модернизация позволит создать механизм устойчивого развития системы образования, которая будет полностью соответствовать требованиям XXI века, социальным и экономическим потребностям развития страны, запросам личности, общества, государства.

Ключевые слова: высшая школа; образовательная система; качество образования; модернизация системы образования; реформирование системы образования; государственный образовательный стандарт.

Образование в современном мире является одним из главных факторов, влияющих на формирование и развитие государства, а также на определение социального статуса индивида в развитии социальной структуры общества, поэтому его значение в наше время, безусловно, возрастает. От уровня каче-

ства образования зависит подготовка рабочих кадров, а, следовательно, состояние экономики и рынка труда в целом.

Вот почему качественное образование сегодня полезно не только для человека, который становится более конкурентоспособным на рынке труда, но и для общества в целом, так, как благодаря ему страна получает высококвалифицированных рабочих. Это означает повышение производительности труда, внедрение новых технологий, доступ к первым направлениям развития социального развития.

Российская система образования сильно отстаёт от систем образования ведущих мировых стран, но следует отметить активные действия государства по улучшению и развитию сферы образования.

В данный момент проводится тщательная и всесторонняя модернизация системы образования выделяются необходимые ресурсы для этого и создаются механизмы для более эффективного их использования.

Главной целью современной образовательной политики является повышение уровня образования, его актуальность для реальных и растущих потребностей человека, общества и государства, а также разработка прогрессивных механизмов развития производства и общества в целом, в том числе системы образования.

К основным современным тенденциям мирового развития,

К числу основных современных тенденций мирового развития, обуславливающих весомые изменения в системе образования, относятся:

- пост индустриализация общества, в котором межкультурное взаимодействие играет важную роль, а такие качества как общение и толерантность имеют особое значение;
- бурное развитие общества, а следовательно - необходимость готовить людей к жизни в быстро меняющихся условиях;
- возникновение глобальных проблем, решение которых требует развития современного мышления молодежи.
- демократизация общества.
- активное развитие экономики, которое выявляет постоянную необходимость профессионального развития, а также переподготовку кадров, повышение их профессиональной мобильности;
- сокращение масштабов неквалифицированной и низкоквалифицированной рабочей силы, глубокие структурные изменения в занятости
- увеличение важности человеческого капитала, который в ведущих мировых странах составляет 70-80% национального богатства, что приводит к интенсивному и быстрому развитию образования как для молодежи, так и для пожилого населения.

На протяжении всего развития и формирования системы образования за границей реформы всегда были ориентированы на нужды общества, на эффективную реализацию ресурсов, включая сами системы образования. Реформы в системах образования произошли в большинстве стран, например, в Великобритании, США, Польше, Швеции, Норвегии, Дании, Финляндии,

причем все эти страны являются лидерами в системе образования. Россия отстает от вышеупомянутых стран.

Произошедшее в 90-х гг. государственно-политическое изменение существенно остановило развитие образовательной системы нашей страны. Государство было вынуждено оставить образования, абстрагироваться от него, чтобы взять на себя решение других проблем. Это вызвало застой в развитии системы образования.

Решение этой проблемы началось в начале 2000-х годов. В рамках реформ были введены федеральные государственные образовательные стандарты для всех уровней образования. В 2012 году новый Закон об образовании в Российской Федерации, который регулирует общественные отношения, возникающие в сфере образования в связи с применением права на образование для населения, предусматривает государственные гарантии прав и свобод людей в области образования и правильных условий для реализации права на образование, определяет правовой статус участников отношений в образовательной деятельности, создает экономическую, правовую и организационную структуру образования в нашей стране, принципы суверенитета образовательной политики, правила системы образования и осуществления образовательной деятельности. В данный момент главное стратегическое направление по улучшению образовательной системы нашей страны – это полная модернизация системы образования.

Сегодня необходимо изменить сам подход к образованию, удовлетворить потребности работников системы образования, создать комфортные условия для обучения людей, а также изменить общественное мнение о ценности образования.

Все это требует большой финансовой поддержки сферы образования.

Наука и образование являются особенно важным фактором, влияющим на благосостояние страны. Образование обязано использовать весь свой потенциал для укрепления общества, сохранения единого социального и культурного пространства в стране, урегулирования социальных конфликтов и уменьшения социального неравенства.

Российская система образования стремится обеспечить равный доступ молодежи к очной форме обучения независимо от их финансового положения, группы здоровья, места жительства, национальности и расовой принадлежности. Другими важными задачами являются создание профессиональной элиты, выявление и целенаправленная поддержка самых талантливых учащихся, социальная защита детей и подростков, лишенных родительской опеки.

Также важными задачами являются создание профессиональной элиты, выявление и целенаправленная поддержка самых талантливых детей и молодежи, социальная защита детей и подростков, лишенных родительской опеки.

Для изменения уровня качества современного образования и повышения его роли в становлении и развитии нашей страны, важно модернизировать саму систему образования и поменять позицию государства в отношении образовательной системы.

Органы власти должны работать над повышением качества работы учебных организаций, а также контролировать их работу. Все это должно выполняться для обеспечения соответствия образовательной деятельности запросам личности и общества.

Все кто принимает участие в развитии образования автоматически становятся субъектами образовательной политики. К ним относятся федеральные и региональные образовательные организации, коммерческие и государственные учреждения, а также все граждане России, семьи и родительские сообщества.

Ключевой миссией модернизации образовательной системы является разработка механизма стабильного совершенствования современной системы образования, обеспечение ее соответствия нормам XXI века, социальным и экономическим потребностям становления страны, запросам общества и индивида.

Для достижения результата этой цели следует решить следующие задачи:

- обеспечить государственные гарантии доступности и равной возможности для обучения;
- достичь нового современного качества образования на всех его уровнях профессионального образования;
- Повысить уровень и профессионализм сотрудников образовательной сферы и снабдить их всей возможной поддержкой;
- развить образование как открытую публично-государственную систему, основанной на распределении обязанностей между субъектами образовательной политики и увеличение роли всех участников образовательного процесса: стажера, учителя, родителя, учебного заведения.

Реализация этих задач, а также качественная политическая, правовая, социальная и экономическая поддержка Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, Федерального Собрания Российской Федерации, представителей Президента Российской Федерации, руководства субъектов Российской Федерации, все российское общество, несомненно, выведет систему образования на иной уровень развития.

Библиографический список

1. Гибадатова Г. Р. Особенности воспроизводства человеческого потенциала на микро-уровне // Российское предпринимательство. 2011. № 5, вып. 1 (183). С. 102–106.
2. Завалько Н.А. Стратегические аспекты эффективного функционирования высшей школы в условиях рыночной системы. Екатеринбург, 2010. 234 с.
3. Ключарев Г. А., Диденко Д. В., Латов Ю. В., Латова Н. В. Непрерывное образование – стимул человеческого развития и фактор социально-экономических неравенств / Под общ.ред. Ю. В. Латова. М.: ЦСПиМ, 2014. 433 с.

4. Коняева Е.А. Использование модульных технологий обучения в практике работы ресурсного центра // Вест. Челяб. гос.пед. ун-та. Сер.2, Педагогика. Психология. Методика преподавания. – 2005. - № 14. – С. 39 – 46.

5. Коняева Е.А., Коняев А.С. Интеграция образования, науки и производства как фактор национальной безопасности // Образование и социум: безопасность поликультурного пространства России: сб. материалов Всерос. заочн. науч.-практ. конф 27-28 ноября 2013 г. – Челябинск Изд-во ЗАО «Цицеро», 2014. – С.158-161.

6. Коняева Е.А., Коняев А.С. Конструирование модульного содержания учебной дисциплины как средство формирования профессиональной компетенции будущих специалистов // Профессиональное образование: методология, технология, практика: сборник научных статей / под ред. В.В.Садырина. – Челябинск: Изд-во ЗАО «Цицеро»; Челяб.гос.пед.ун-т, 2015. – Вып.8. – С. 104-109.

7. Коняева Е.А., Коняев А.С. Компетентностный подход к проблеме формирования готовности к профессионально-педагогической деятельности // Вестник Учебно-методического объединения по профессионально-педагогическому образованию. Екатеринбург: Изд-во Рос. Гос. проф.-пед. ун-та, 2012. Вып. 1 (46). С. 109 – 113.

8. Косевич А.В., Матюнина О.Е. Особенности развития рынка образовательных услуг // Вестник академии. 2015. № 1. С. 204-206.

9. Матюнина О.Е. Модернизация системы образования в России... 111реждения // Вестник Международного института экономики и права. 2015. № 1. С. 74-78.

Полищук В.А

Научный руководитель: к.п.н., доцент Коняева Е.А.

г. Челябинск

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ

Аннотация. В данной статье рассматриваются некоторые тенденции современной системы менеджмента качества профессионального образования Российской Федерации. Изучаются тенденции и направления деятельности в области качества, менеджмента. Разрабатываются подходы к мониторинговым технологиям образовательной среды. Отмечается тенденция возрастания влияния дуального подхода к системе воспитания и обучения.

Ключевые слова: образование, система, менеджмент, качества, мониторинг, компетенции, эффективность.

На сегодняшний день тенденции развития общества и экономики выдвигают новые требования к стандартам системы образования. Изучая вопросы современного образования, необходимой данностью выступает рас-

смотрение вопросов, связанных с обеспечением качества всех процессов, связанных с воспитанием и обучением. Вопросы менеджмента качества – фундаментальные основы управления, на которых основывается планомерность деятельности в сфере образования. Менеджмент качества рассматривается как целостная система, обеспечивающая жизнеспособность и функциональность образовательных процессов. Рассматривая подобные аспекты с позиции экономики, следует отметить тенденцию перехода стандартов и форм мониторинга от частного сектора, с присущими рыночными формами, в систему образования [4].

С позиции рыночной конъюнктуры, мониторинг и контроль качества продукта обеспечивает конкурентоспособность организации. Существуют ряд современных систем управления качеством, направленных на анализ деятельности предприятий в различных сферах хозяйственной деятельности. В данном случае, социальный институт не является исключением, однако при этом наблюдаются негативные тенденции, связанные с обеспечением качества подготовки на всех уровнях системы образования Российской Федерации. Рассматривая менеджмент качества с позиции бизнеса, во многом можно отметить простоту его обеспечения. Так, ключевыми показателями при выявлении недостатков продукта выступает рост или снижение конкурентоспособности, выраженный в количественном эквиваленте производства и реализации товаров (услуг). Модели учета количественных показателей хоть и выступают одним из критериев мониторинга качества, однако в полной мере не отражают компетентностей обучающихся.

Мониторинг – ключевое понятие системы качества. В современном понимании мониторинг представляет собой систему постоянного наблюдения и фиксации показателей отдельных процессов какой-либо системы. Мониторинговые технологии обеспечивают исполнение планов, приказов, нормативное и методическое планирование среды.

В рамках осуществления государственных образовательных программ, в системе среднего профессионального образования следует выделить несколько направлений обеспечения качества посредством мониторинга. К ним относятся:

1. Система мониторинга уровня обученности студентов среднего профессионального образования;
2. Систему мониторинга уровня сформированности социально значимых компетенций (воспитательная работа в образовании);
3. Систему мониторинга уровня качества реализации образовательных программ;
4. Систему мониторинга качества структурных подразделений образовательного учреждения.

Рассматривая данные системы, ключевым показателем эффективной работы является мониторинг уровня обученности и социальной компетентности студентов среднего профессионального образования. Поскольку иные системы и подсистемы являются направленными на обучения и воспитание

студентов, в конечном итоге результативность их находит отражение в результатах освоения обучающихся образовательных программ.

Как и иные формы менеджмента качества, система мониторинга имеет четкие стандарты, однако стандарты не всегда отражают сущность самих процессов [5].

Рассматривая мониторинговые системы качества обучения, как правило все сводится к «контрольным срезам», которые с определенной частотой проводятся для выявления критических или системных ошибок. При этом, средством подобного мониторинга выступают тестовые задания первого или второго уровня (задания с выбором одного или более ответа, задания на сопоставления и так далее). Данные средства отражают уровень знаний и общей (предметной эрудиции) при этом не отражают сформированности компетенций обучающихся. Таким образом возникает противоречие: существует необходимость мониторинга качества, при этом выбор средств мониторинга ограничен типичным инструментарием, не отражающим сути обучения и воспитания.

Следует отметить два существенных недостатка подобного подхода. Во-первых, мониторинг системы обученности дает лишь частичные результаты прогресса (или регресса) обучающихся, при этом модель заданий сводится к значению (с позиции логистики) «минимум-максимум».

То есть стандартизируемые тестовые задания (в том числе и повышенной сложности) за короткое время направлены выявить минимальные и максимальные результаты освоения программ при помощи унифицированного подхода. Подобное явление не представляется эффективным, поскольку не учитывает индивидуальные когнитивные процессы обучающегося, сопоставляя его деятельность с деятельностью иных равных субъектов, и исходит из расчета «допустимый минимум».

Таким образом можно наблюдать, что не оцениваются предельные индивидуальные результаты, происходит усреднение значений обучающихся. Иными словами, такая система подобна математике, сводит результаты к общему минимальному знаменателю, что негативно сказывается на стимуляции деятельности обучающихся.

Второй немаловажный аспект – подобный мониторинг априори не подразумевает мониторинга воспитательной работы [1]. Поскольку уровень обученности как правило измеряется тестовыми заданиями, как упомянуто выше, существует минимальное допустимое значение. Однако, уровень культурного сообразия современному миру невозможно оценить при помощи системы контрольных срезов.

Данная модель мониторинга качества весьма устарела в условиях постоянного роста потребностей рынка. Актуальность приобретает мониторинг по средствам выявления компетенций.

Формально компетенции можно разделить на две позиции: общие (общекультурный) и профессиональные. Мониторинг как процесс подразумева-

ет проведение мероприятий, направленных на выявление «точек роста», однако формы подобного процесса возможно дифференцировать.

На наш взгляд, следует разделять компетенции на «мягкие» и «жесткие» при этом мониторинг качества в области данных компетенций должен находить практический характер. При этом следует отметить, данные разделения компетенций не являются инновационными.

Существует тенденция мониторинга профессиональных компетенций по средствам проведения профессиональных конкурсов, чемпионатов. На данный момент ключевое значение в мониторинге компетенций отводится профессиональному конкурсу WorldSkills [3]. Чемпионат стал одним из первых направлений развития компетентностного подхода в мониторинге развитости компетенций.

Данное направление отражают и рыночные формы общества. В системе менеджмента качества работы предприятий существует оценка эффективности по средствам модели 7 с МакКинси – модель, основанная на «жестких» и «мягких» компетенциях сотрудников[2]. Модель зарекомендовала себя как качественное средство мониторинга сформированности компетенций персонала по различным направлениям.

Однако оценка компетентности представляет собой сложные мероприятия, подготовка которых на данном этапе развития системы образования требует колоссальных трудовых и материальных затрат. На наш взгляд, целесообразно провести внедрение подобных мониторинговых систем в оценку эффективности образования на все этапы мониторингового цикла: вводный, текущий, итоговых. Система оценки дифференцированных компетенций и уровня их сформированности может выступать в качестве квалификационного экзамена, защиты дипломного проекта. Подобный подход в менеджменте качества и мониторинге обеспечивает дуальность системы образования – соответствия теории и практики.

Таким образом, развитие мониторинга с позиции дуальной компетентностной оценки является приоритетной задачей менеджмента качества образовательной среды.

Библиографический список

1. Актуальные проблемы управления персоналом: учебное пособие / Под ред. Ю.П. Платонова, – СПб.: Изд-во Делком, 2009.
2. Базаров, Т. Ю. Управление персоналом: учебник / Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремин, Аксенова и др. – М.:Изд-во ЮНИТИ, 2008.
3. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации: Актуальные технологии найма, адаптации и аттестации: учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. – М.: КноРус, 2009.
4. Мижериков В.А., Юзефовичус Т.А. Введение в педагогическую деятельность. – М., 2005.
5. Ордобоева Л.М. Метакомпетенция как компонент содержания профессиональной иноязычной подготовки студентов в языковом вузе // Вест-

ник Московского государственного лингвистического университета. – 2014. – № 14(700). – С. 144 – 153.

6. Коняева Е.А., Коняев А.С. Интеграция образования, науки и производства как фактор национальной безопасности // Образование и социум: безопасность поликультурного пространства России: сб. материалов Всерос. заочн. науч.-практ. конф 27-28 ноября 2013 г. – Челябинск Изд-во ЗАО «Цицero», 2014. – С.158-161.

7. Коняева Е.А., Коняев А.С. Реализация проекта «ТЕМП» в условиях образовательной организации среднего профессионального образования // Пропедевтика инженерной культуры обучающихся в условиях модернизации образования: сборник материалов Всерос. научн.-практ. конф. с межд. участ. 2-3 декабря 2015, Челябинск. – М.: ООО «Лаборатория Знаний», 2015. – С.187 – 190.

8. Коняева Е.А., Коняев А.С. Модульные интегрированные программы начального, среднего и высшего профессионального образования // Материалы IX Междунар. науч.-практ. конф. «Вузовское преподавание: стратегия инновационного развития в условиях модернизации ВПО» г. Челябинск 27-28 октября 2009 г. – Челябинск: Изд-во Челяб. гос. пед. ун-та, 2009. – С. 173 – 175.

9. Коняева Е.А., Зайко Е.М. Конкурсы профмастерства как механизм профессионального становления обучающихся (на примере Челябинской области) // Профессиональное самоопределение молодежи инновационного региона: проблемы и перспективы: сборник статей по материалам Всероссийской научно-практической конференции 23-27 ноября 2015г., г. Красноярск. – Красноярск: Изд-во КрасГАУ, 2016. – С.30-34.

*Полтораки Т.Ю.
г. Челябинск*

ПОТЕНЦИАЛ ПРОЕКТНОЙ ТЕХНОЛОГИИ В ВОСПИТАНИИ КЛАССНОГО КОЛЛЕКТИВА

Стратегической задачей современного образования является "конструирование воспитательной системы таким образом, чтобы личность учащегося получала запас интеллектуальных и нравственных сил, не только необходимых для того, чтобы адаптироваться, "вписаться" в сегодняшние рыночные отношения, но и ... для активного действия в меняющихся условиях, проявляя заботу об общем благе" [1]. Иными словами, современное информационное общество ставит перед всеми типами учебных заведений и, прежде всего, перед школой задачу подготовки выпускников, способных самостоятельно критически мыслить; быть способными генерировать новые идеи; грамотно работать с информацией; уметь самостоятельно работать над развитием собственного интеллекта, нравственности, культурного уровня; быть

коммуникабельными и контактными, уметь работать сообща в различных областях, различных ситуациях и в различных социальных ролях.

Анализируя современные системы воспитания (Е. В. Бондаревская, Л. И. Новикова, Н. М. Таланчук, Л. Н. Селиванова и др.), можно сказать, что, несмотря на проработанность таких понятий, как: "воспитательная система", "воспитательное пространство" школы, остается неопределенной динамика движения каждого учащегося в воспитательном пространстве в зависимости от содержания обучения учащегося и его возраста.

Для «Лицея № 120 г. Челябинска» особенно актуально решение проблемы воспитания активной личности, умеющей реализовать свой положительный потенциал. Поскольку школа находится в "рабочем" районе, многие дети предоставлены сами себе в силу долгого отсутствия, либо малой заинтересованности родителей в воспитании детей. Возрастает вероятность асоциального поведения детей и в случае их незанятости в образовательных учреждениях, где они хотят и могут реализовывать потребность в общении друг с другом и со взрослыми. Таким образом, задача классного руководителя, на наш взгляд, заключается не только в корректировке основных сфер жизнедеятельности школьника, но и в воспитании творческой активности ребенка. Этому способствует использование в воспитательной деятельности проектной технологии.

Проект – это совокупность определенных действий, документов, предварительных текстов, замысел для создания реального объекта, предмета, создание разного рода теоретического продукта [1]. Это всегда творческая деятельность. В основе метода проектов лежит развитие.

Под образовательным проектом мы понимаем совместную деятельность детей и взрослых, имеющую образовательную ценность и направленную на достижение значимого результата.

Под содержанием образовательных проектов понимается система задач и способов их решения по выбору проектного задания (тематики проекта), его выполнению, качественному анализу и возможностям реализации конечного результата проектной деятельности.

В целом, совместная деятельность детей и взрослых при выполнении проектов должна содержать основные этапы: организационно-подготовительный, технологический заключительный.

Организационно-подготовительный этап включает в себя поиск проблемы и выбор проекта, анализ этапов предстоящей работы, сбор материалов, информации, необходимой для дальнейшей работы.

На технологическом этапе происходит написание сценария, оформление газет.

Заключительный этап – это презентация или защита проекта, анализ результатов выполненной работы.

Проектные технологии в силу своей универсальности можно использовать как в учебной деятельности, так и во внеклассной работе.

Гражданин Отечества начинается с гражданина школы. Именно с этого классного часа начинается первый учебный день в нашем лицее. А как же воспитать у ребёнка чувство гордости за свой родной край, чувство патриотизма? Нам в этом очень помогло выполнение учениками класса проектов, связанных с национально-региональным компонентом. Например, «Урал – земля золотая», «Имитация каслинского литья», «Златоустовская гравюра», «Малахитовая шкатулка». Здесь дети познакомились с уральскими сказами П. П. Бажова, с историей родного края.

Народное декоративное искусство – часть национальной культуры. В нём проявляются лучшие черты народа, общечеловеческие ценности: гуманизм, оптимизм, мудрость, смелость, извечное стремление к красоте. Эмоциональный язык декоративно-прикладного искусства – самый лёгкий, верный и доступный «мостик» от души народа к душе ребёнка. Вот почему с давних времён К. Д. Ушинским, Е. А. Флериной, А. П. Усовой, Б. М. Неменским и др. проповедуется главный принцип: воспитывать детей и в семье, и в детском саду, и в школе на близком, родном искусстве того края, где живёт человек.

Б. М. Неменский в своей работе «Мудрость красоты» подчеркивал, что ребёнка необходимо «... привязать всеми его чувствами, эмоциями к древу культуры его народа» [2, с.34]. Искусство родного края – тот дом, из которого ребёнок отправляется по дорогам мирового искусства, поэтому своё родное искусство должно быть им остро прочувствовано. Не понимая родное искусство, человек вряд ли способен чувствовать культуру другого народа, понимать психологию человека другой национальности.

В. Г. Белинский по этому поводу высказывался лаконично и выразительно: кто не принадлежит своему Отечеству, тот не принадлежит и человечеству. Душа народа едина, только проявляется по-разному в разных видах искусства: в народной песне, в сказе, в легенде, музыке, народном танце, декоративно-прикладном искусстве. Поэтому воздействие на ребёнка должно быть комплексным.

В нашей современной нестабильной жизни проблема дальнейшего развития искусства и культуры России звучит очень актуально.

Экраны телевизоров, печать всё больше заполняются примерами зарубежного стиля жизни, зарубежного искусства, вымещая образцы отечественной культуры. Всё чаще звучат голоса о сохранении менталитета русской души, которая воспитывается русским искусством.

В свете модернизации образования большое внимание уделяется именно воспитательной стороне образовательного процесса.

В педагогике есть такая аксиома: обучая – воспитываем и, воспитывая – обучаем. Она очень подходит к одному из направлений нашей работы.

Например, предложив детям выполнить проекты, связанные с родным краем («Урал – земля золотая», «Имитация каслинского литья» и др.), проводим экскурсию в город Сысерть на родину П. П. Бажова. Эта экскурсия помогает ученикам в сборе информации для проекта. Побывав в доме-музее П.

П. Бажова, дети проникаются атмосферой того времени. Кроме этого, такая экскурсия носит воспитательный характер, непринужденная обстановка помогает мне сплотить ребят, сдружить, сформировать коммуникативные умения.

В нашем классе еще с начальной школы существовала традиция – поздравлять каждого ребенка с днем рождения. Каждый, кто желал, мог выйти и поздравить именинника. Но иногда получалась не очень приятная ситуация: одних детей приходили поздравить многие, а других – никто.

Всех именинников мы с детьми сгруппировали таким образом: именинники лета и осени, именинники зимы и весны. Теперь можно было воплощать в жизнь творческий проект «День именинника». Был объявлен конкурс на лучшее поздравление, самое интересное задание и эскиз поздравительной открытки. Помогали нам и родители. Была проведена большая подготовительная работа. В результате был составлен сценарий, каждому имениннику решено было подарить бумажный слюнявчик, сделанный руками наших художников, силами родителей было организовано чаепитие. В шуточных конкурсах участвовали все дети. Подготовка и презентация этого проекта помогли в воспитании у учеников внимательного отношения к окружающим их людям, умения заботиться друг о друге, быть добрыми по отношению друг к другу.

Участие нашего класса в школьном проекте «Тёплый дом» – сбор одежды для детдомовских детей – позволяет сформировать у детей эмпатийные умения, т. е. умение сопереживать другому, умение встать на место другого человека.

Ещё один из проектов, помогающих в формировании классного коллектива – заочное путешествие «Мой родной город», посвященный Дню рождения города Челябинска

Творческий проект, который помогает в воспитании учеников – это праздник, посвященный Дню матери. Работа над ним помогает формировать у учащихся такие общечеловеческие ценности, как любовь к матери, к своей малой родине, а самое главное, что в его реализации нам помогают родители.

Организуя совместную деятельность родителей и детей, мы стараемся обеспечить формирование доброжелательных и взаимозаинтересованных отношений в семье, привлечь родителей к решению проблем детей и всего классного коллектива.

В процессе работы стараемся поддержать детей, вселить веру в их собственные силы.

Таким образом, использование проектных технологий помогает в воспитании классного коллектива, способствует развитию общей культуры личности и формированию общечеловеческих ценностей.

Библиографический список

1. Неменский, Б.М. Мудрость красоты / Б.М. Неменский. – М.: «Промсвещение», 2012.

2. Щуркова, Н.Е. Собрание пёстрых дел / Н.Е. Щуркова. – М.: Новая школа, 1994.

*Прохоркина А.Ю.
Научный руководитель: к.п.н., доцент Немудрая Е.Ю.
г. Челябинск*

ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ЛИЧНОСТИ ДЕТЕЙ В ОБРАЗОВАНИИ

На сегодняшний день одной из главных ценностей современного образования признается развитие личности ребёнка. В научных достижениях отечественной психологии и педагогики кроются масштабные резервы, способствующие повышению качества образования. Образовательная среда призвана выступать как часть социокультурного пространства, помогать ребенку в раскрытии и осмыслении себя.

Особый интерес в области обучения и воспитания представляют исследования таких деятелей, как К.Д. Ушинский, Л.Н. Толстой, Я.А. Коломенский, Ю.К. Бабанский, Л.С. Выготский, А.Л. Леонтьев, В.А. Ясвин.

Согласно Л.С. Выготскому, под обучением понимается формирование правильных условных рефлексов правильными стимулами, результатом которого является не пассивное приспособление ребенка к окружающей его среде, а активное его поведение в приобретении им знаний и умений. Обучение – это, прежде всего, взаимодействие, совместная деятельность и общение, являющееся движущей силой развития личности [2].

Кроме того, общение – это основная сфера проявления психических состояний и эмоций, что является неотъемлемым критерием формирования психологических свойств личности. Формирование внутреннего мира ребёнка неразрывно связано с социальным познанием. Огромную роль в этом формировании играет педагог, поскольку от того, какие установки к другим людям, к самому себе, в целом к миру, присущи педагогу зависят нравственность, ответственность, самостоятельность его учеников [1].

К.Д. Ушинский полагал, что педагогика есть высшее из искусств, потому что она стремится удовлетворить величайшую из потребностей человека – стремление к совершенствованию самой человеческой природы, его души. Способствовать развитию этого искусства призван наставник, учитель, обладающий характером и убеждениями, всесторонней развитостью, только тогда он будет в состоянии сообщать своим ученикам сведения, необходимые или полезные для них в жизни [4].

Л.Н. Толстой считал одним из главных критериев развития личности ребёнка свободу, так как она способствует созданию единого развивающего пространства, исключаящего механизацию обучения. Свободное обучение представляет многообразие вариантов развития личности, учитывает её природно-личностный потенциал.

Детям необходимо ощущать себя полноправными участниками образовательного процесса, раскрывая и развивая свои внутренние задатки, творческие способности и умения.

По мнению В.А. Ясвина, под образовательной средой понимается система влияний и условий формирования личности по заданному образцу, а также возможностей для ее развития, содержащихся в социальном и пространственно-предметном окружении [3].

В.А. Ясвин разработал модель образовательной системы, дающую возможность описания и экспертизы образовательной среды с использованием двух показателей «свобода-зависимость» и «активность-пассивность».

Первый показатель соотносится с внутренними взаимодействиями личности и среды (эмоциональное состояние ребенка, его интересы), второй показатель выражает внешние проявления и результаты этого взаимодействия (стремление, упорство, активность ребенка) [5]. Оптимальный вариант построения образовательной среды является важным условием преобразований в отношениях «ребёнок – взрослый», развития личности ребёнка.

Образовательную среду как значимую составляющую социокультурной ситуации, в которой осуществляется развитие, нельзя оценить только формальными количественными показателями. Необходимо сделать вывод о психологическом качестве образовательной среды, при этом, результатом эффективности этой среды должен стать критерий психического развития учащихся.

Таким образом, образование как процесс передачи накопленных знаний и культурных ценностей является важнейшим фактором развития личности детей. Процесс обучения должен быть непосредственно направлен на развитие потенциала ребенка, его социальную и познавательную активность. Необходимо не только выстроить оптимальную для развития и творчества среду, а также учитывать воздействие на личность ребенка многообразного спектра межличностных отношений с учетом его индивидуальности.

Библиографический список

1. Лактионова Е.Б. Развитие личности в образовательной среде [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/razvitiye-lichnosti-vobrazovatelnoy-srede>.

2. Лактионова Е.Б. Образовательная среда как условие развития личности и её субъектов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/obrazovatelnyaya-sreda-kak-uslovie-razvitiya-lichnosti-i-ee-subektov>.

3. Ясвин, В.А. Образовательная среда: от моделирования к проектированию / В.А. Ясвин. — М.: Смысл, 2001. — 365 с.

4. История педагогики и образования: учебник для студ. учреждений высш. проф. образования / З.И. Васильева, Н.В. Седова, Т.С. Буторина и др.; под ред. З.И. Васильевой. – 8-е изд., стер. – М.: Издательский центр «Академия», 2013. – 432 с.

5. Григорьева, М.В. Понятие «образовательная среда» и модели образовательных сред в современной отечественной педагогической психологии /М.В. Григорьева // Ученые записки. – 2010. – № 4 (12). – С. 3-11.

6. Gertsog G.A. Professional identity for successful adaptation of students – a participative approach / G.A. Gertsog, V.V. Danilova, D.N. Korneev, A.V. Savchenkov, N.V. Uvarina. – Rupkatha Journal on Interdisciplinary Studies in Humanities, Vol. IX, No. 1, 2017. – P. 301–311.

Савченкова Е.С.

г. Челябинск

Научный руководитель: д.п.н., профессор Уварина Н.В.

ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Информатизация же в свою очередь, позволяет оптимизировать многие процессы, связанные с маркетинговой деятельностью, оптимизировать их, вывести рекламные компании профессиональных образовательных организаций на новый уровень.

Термином «информационные технологии» обозначают совокупность программно-технических средств вычислительной техники, а также приемов, способов и методов их применения для выполнения функций сбора, хранения, обработки, передачи и использования информации в конкретных предметных областях [4].

Понятие «информационные технологии» включает в себя большое количество составляющих: аппаратные платформы, операционные системы, языки программирования и средства разработки приложений, сетевые технологии, базы данных и др.

Информационная технология – это средство повышения эффективности разработки, создания и использования технологий маркетинга. ИТ - совокупность средств и методов, представляющая собой целостную технологическую систему, которая призвана обеспечить эффективность планирования, организации и управления процессом маркетинговой деятельности, на том или ином иерархическом уровне экономики за счет аккумулятивного эффекта интеграции и взаимодействия элементов информационной технологии (компьютерные комплексы, компьютерные сети, интеллектуальные терминалы, комплекс средств и методов организации массивов данных, кодирования и поиска информации и др.) [3].

Информационные технологии в маркетинговой деятельности в нашей стране развиваются в неблагоприятных условиях, к которым относятся: несовершенство существующей системы налогообложения, которое стало причиной слишком высоких налогов для производителей программного обеспечения, наличие неравномерного доступа к информационным технологиям в различных регионах страны, защита интеллектуальной собственности.

Современные социально-сетевые технологии позволяют компаниям реализовать весь функционал SMM (от англ. Social Media Marketing, маркетинг в социальных сетях, процесс привлечения внимания к бренду или продукту, а также коммуникации с потребителями через социальные сети). Кроме того, современные маркетинговые технологии позволяют осуществлять мониторинг социальных сетей, т.е. проводить глубинные качественные и количественные маркетинговые исследования с целью изучить мнения потребителей в образовательных услугах, количество его упоминаний в соцсетях и даже тональность отзывов об образовательной организации. Реферальные технологии реализуют ряд инновационных информационных сервисов и направлены на мотивирование потребителей рекомендовать бренд или организацию своим друзьям. Например, российский сервис Floctory помогает клиентам создавать эффективные стратегии социального взаимодействия с целевой аудиторией и таким образом увеличивать сбыт образовательных услуг.

Поисковые технологии позволяют организациям обеспечить легкий доступ потенциальных потребителей к их предложениям за счет различных сервисов интернет-рекламы, инструментов поискового продвижения и оптимизации сайта, разнообразных электронных каталогов и площадок электронной коммерции, а также e-mail - и контент-маркетинга. Наряду с хорошо зарекомендовавшими себя поисковыми технологиями большие перспективы имеют технологии контент маркетинга. Сервис Persado генерирует наиболее убедительные сообщения, привлекающие клиентов к целевому действию на сайте профессиональной образовательной организации, устраняя фактор личной инициативы и стилистических пристрастий копирайтера. Данная технология позволяет автоматически создать эффективный маркетинговый контент, ориентированный на конкретный сегмент потребителей образовательных услуг [2; 5].

В последнее время наиболее активно развиваются мобильные технологии для информационного обеспечения маркетинговой деятельности. Это связано с растущими техническими возможностями беспроводной передачи данных и усовершенствованием мобильных коммуникационных устройств. Можно выделить три основные подгруппы мобильных технологий, используемых в маркетинге:

- геомаркетинг – прикладное направление развития маркетингового анализа, его основу составляют технологии принятия решений с использованием пространственных данных в процессе планирования и осуществления деятельности в области сбыта образовательных услуг, управление пространственно-распределенными объектами (филиалами, торговыми представительствами, точками обслуживания клиентов) с учетом потребителя, конкурентной ситуации и инфраструктуры территории; мобильные приложения — технологии и сервисы, которые позволяют организациям взаимодействовать со своей целевой аудиторией с помощью мобильных устройств и установленного на них специального программного обеспечения.

• мобильная реклама – сервисы для размещения рекламы на мобильных устройствах с интеллектуальными механизмами маркетинга и масштабирования кампаний [5].

Таким образом, маркетинг является важной составляющей экономической деятельности профессиональной образовательной организации. В настоящее время в маркетинговой деятельности широко используются различные информационные технологии. Огромные массивы информации невозможно собрать и обработать без использования компьютерной техники, специализированного программного обеспечения, что существенно увеличивает затраты на маркетинг. Поэтому актуальным становится необходимость оценки вложений в информационные технологии, в частности, в маркетинговую деятельность. Для обеспечения эффективности, конкурентоспособности, инвестиционной привлекательности профессиональной образовательной организации.

Библиографический список

1. Новикова, У.М. Информационные технологии как управленческий ресурс в деятельности руководителя дошкольного образовательного учреждения / У.М. Новикова // Азимут научных исследований: педагогика и психология. – 2013. – № 3. – С. 23-25.

2. Информационные технологии в маркетинге: учебник и практикум для академического бакалавриата / под общ. ред. С. В. Карповой. — М.: Издательство Юрайт, 2016. — 367 с.

3. Трубочёва, С.И. Информационные технологии в маркетинговой деятельности / С.И. Трубочева // Вестник Волжского университета им. В.Н. Татищева. – 2009. – № 14. – С. 5-11.

4. Яненко М.Б. Информационные технологии в управлении маркетинговой деятельностью в сфере сервиса / М.Б. Яненко, М.Е. Яненко // Известия Уральского государственного экономического университета. – 2009. – № 2 (24). – С. 45-51.

5. Рожков, И.В. Направления развития технологий информационного обеспечения маркетинговой деятельности / И.В. Рожков // Управленческие науки в современном мире. – 2018. – Т. 1. – № 1. – С. 49-54.

Симонова А.А.

Научный руководитель: к.п.н., доцент Шкитина Н.С.

г. Челябинск

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СОВРЕМЕННЫХ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ НА УРОКАХ ИНОСТРАННОГО ЯЗЫКА

В современном обществе все более возрастает роль иностранных языков. Знание иностранного языка дает молодежи возможность приобщиться к мировой культуре, использовать в своей деятельности потенциал обширных

ресурсов глобальной сети Интернет, а также работать с информационными и коммуникационными технологиями и мультимедийными средствами обучения.

Цель обучения иностранному языку – это коммуникативная деятельность обучающихся, то есть практическое владение иностранным языком.

Из этого вытекают основные задачи учителя: активизировать деятельность каждого учащегося в процессе обучения, а также создать ситуации для их творческой активности.

Как правило, при выполнении различных тестов при поступлении в высшее учебное заведение или участия в конкурсах и олимпиадах, на ЕГЭ устанавливается строгий лимит времени выполнения каждого задания, что требует особый вид подготовки. Для достижения всех перечисленных целей, безусловно, эффективную помощь учителю оказывает использование компьютерных технологий и ресурсов Интернет в обучении английскому.

Информационная технология – это процесс, использующий совокупность средств и методов сбора, обработки и передачи данных для получения информации нового качества о состоянии объекта, процесса или явления [1].

Следовательно, цель информационной технологии – производство информации для ее анализа человеком и принятия на его основе решения по выполнению какого-либо действия.

Термин «технология» пришел к нам из греческого языка, а в переводе он означает «наука». Современное понимание данного слова включает в себя применение инженерных и научных знаний для решения конкретных практических задач. Тогда информационно-коммуникационная технология – это такая технология, которая направлена на преобразование и обработку информации.

По сути, информационно-коммуникационная технология является обобщающим понятием, описывающим различные механизмы, устройства, алгоритмы, способы обработки данных. Важнейшим современным устройством ИКТ является компьютер, снабженный необходимым программным обеспечением. Вторым по счету, но не менее важным оборудованием, считаются средства коммуникации с размещенной на них информацией.

Основное средство ИКТ-технологии для информационной среды системы образования – это персональный компьютер, оснащенный необходимым программным обеспечением (системного и прикладного характера, а также инструментальные средства).

В перечень задач, которые необходимо решить, согласно концепции модернизации школьного образования, входят следующие задачи:

1. Устранить перегруженность учебных планов предметами и сведениями, которые не являются фундаментом для новых знаний, для продолжения образования.

2. Сместить акценты в методиках и технологиях образовательной деятельности в сторону формирования оптимальных способов самостоятельной деятельности школьников.

3. Обеспечить в старших классах школы возможность выбора образовательных программ (профильность старшей школы). Увеличить время на самостоятельную работу (проектирование, исследовательская и экспериментальная деятельность).

4. Дать всем выпускникам средней школы знания и базовые навыки в областях, обеспечивающих активную социальную адаптацию (экономика, право, социология, менеджмент).

5. Обеспечить необходимую базовую подготовку обучающихся по основным направлениям применения информационно-коммуникационных технологий.

Использование обучающих программ – наиболее доступный способ использования компьютера, как на уроках, так и во внеурочное время. Разнообразные мультимедийные игры способствуют расширению словарного запаса, знакомят с грамматикой английского языка, учат понимать речь на слух, правильно писать. Мультимедийные возможности позволяют прослушивать речь на изучаемом языке, а регулирование скорости звучания позволяет разбивать фразы на отдельные слова. Использование микрофона и автоматического контроля произношения позволяет скорректировать фонетические навыки.

Среди наиболее широко известных программ на CD – рекомендованный Министерством образования РФ компакт-диск «Профессор Хиггинс».

Кроме использования обучающих компьютерных программ на уроках английского языка можно решать целый ряд дидактических задач с помощью Интернета: формировать навыки и умения чтения, используя материалы глобальной сети; совершенствовать умения письменной речи школьников; пополнять словарный запас учащихся; формировать устойчивую мотивацию к изучению английского языка.

Двадцать первый век – век информатизации, вносит свои коррективы в традиционное преподавание английского языка. Интернет и компьютер относятся к тем техническим средствам обучения иностранным языкам, которые не были придуманы специально для этой цели и выполняют в первую очередь другие функции. Однако в связи со своими большими возможностями они привлекают внимание преподавателей – практиков и методистов.

Библиографический список

1. Трубицина, О.И. Методика обучения иностранному языку: учебник и практикум для академического бакалавриата / О.И. Трубицина. – М.: Издательство Юрайт, 2019. – 384 с.

2. Факторович, А.А. Педагогические технологии: учеб. пособие для академического бакалавриата / А.А. Факторович. – М.: Издательство Юрайт, 2019. – 128 с.

3. Беляева, Л.А. Интерактивные средства обучения иностранному языку. Интерактивная доска: учеб. пособие для СПО / Л.А. Беляева. – М.: Издательство Юрайт, 2019. – 157 с.

4. Комаров, А.С. Методика обучения английскому языку: Учебное пособие для вузов / А.С. Комаров. – М.: Издательство Юрайт, 2019. –186 с.

Терентьева В.А.

Научный руководитель: к.п.н., доцент Алексеева Л.П.

г. Челябинск

РАБОЧАЯ ТЕТРАДЬ КАК СРЕДСТВО РАЗВИТИЯ ПОЗНАВАТЕЛЬНОЙ АКТИВНОСТИ И ОРГАНИЗАЦИИ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ ДИЗАЙНЕРОВ

Аннотация: Статья анализирует понятие «рабочая тетрадь» в образовательном процессе, приоритетные задачи современного образования, необходимость и важность самостоятельной работы студентов дизайнеров сегодня.

Ключевые слова: Рабочая тетрадь, современное образование, самостоятельная работа, познавательная активность, учебный процесс.

Цель сегодняшнего образования состоит в обучении компетентного профессионала, конкурентоспособного специалиста, в разработке творческой личности, которая способна к развитию и самообразованию. Профессионал, практикующий в той или иной области в настоящий период - это индивид, который обладает передовыми информационными технологиями, осведомленный в близлежащих сферах работы, владеющий коммуникативными возможностями, подготовленный к долгосрочному профессиональному развитию, способный преобразовать накопившиеся знания о инновационных технологиях, владеющий способностями самообучения.

Согласовано требованиям Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования важное место в учебном процессе, который нацелен на подготовку педагогов СПО, получает становление у студентов навыков автономного интеллектуального труда, отличающегося введением в практику эффективной методики обучения, которая гарантирует улучшение качества учебной работы. Студенты должны получать знания из разных источников информации самостоятельным методом, охватывать большое многообразие форм самостоятельной работы. Становление профессиональных компетенций зависит от опыта организации самостоятельной работы, скопленного в процессе обучения в вузе.

Самостоятельная работа классифицируется равно как:

- вид учебной деятельности;
- метод обучения;
- способ развития познавательных возможностей;
- метод организации учебного процесса, нацеленный на составление «почвы» для саморазвития;
- самоконтроль.

Увеличение процента самостоятельных заданий подразумевает предоставление студенту права в подобающей мере работать с литературой и сетевыми источниками, наводит студента на самостоятельное «извлечение» информации, принятие её, предположение личного итога.

В последние годы особую значимость приобретают такие способы обучения, как различные интерактивные обучающие программы, электронные учебники и рабочие тетради.

Один из способов становления целенаправленной организации самостоятельной работы студентов - это введение в процесс обучения рабочих тетрадей.

Рабочая тетрадь - это учебное пособие, которое имеет определенную общедидактическую установку, служащее инструментом в самостоятельной работе студента по изучению учебной дисциплины в аудитории и за пределами учебного заведения, имеет возможность использования студентами в самостоятельном усвоении теоретического материала и возникновении практических умений и возможностей, при подготовке к промежуточной аттестации по дисциплинам. Внедрение рабочих тетрадей в арсенал дидактических средств дает педагогу конкретную возможность улучшить познавательную активность студентов.

Способ работы с рабочей тетрадью предусматривает изменение устройства самостоятельной работы обучающихся. Собственным содержанием, устройством, конструированием она ориентирована на «соавторство» и «сотворчество». Особенность содержания рабочей тетради учитывается при ее разработке.

Рабочая тетрадь, в реальности, и есть образовательный опыт развития студента. На замену «зубрежки» и репродукции приходит самостоятельное получение знаний.

Рабочую тетрадь вполне вероятно применить на каждом этапе учебного занятия. Пособие дает вероятность педагогу определить «обратную связь» со студентами, выяснить продуктивность проведенной работы, призывает студентов к активной умственной работе, содействует отличной подготовке к промежуточной аттестации и делает вероятным сформировать самостоятельность как профессиональную черту.

С введением в педагогический процесс рабочих тетрадей контроль может проходить индивидуально или фронтально; обучающийся имеет право проходить контроль самостоятельно, в комфортное для него время.

Примером самостоятельной работы может служить применение рабочей тетради у студентов-дизайнеров в структуре обучения такой дисциплине

профессионального цикла, как «Цветоведение и Колористика», является главным подходом в освоении дисциплины. Студенты в процессе изучения литературы, выполнения заданий, в которые входят упражнения по цветовому сочетанию, колориту цвета, цветовым гармониям, теории цвета и другим темам учебной дисциплины, овладевают не только лишь профессиональными компетенциями, техниками, но и формированием самостоятельно решать поставленную задачу, креативного мышления и нестандартных решений, что содействует увеличению познавательной активности студентов, и в результате качества образования.

Итак, хочется отметить, что введение рабочей тетради считается довольно прогрессивной методикой ведения учебного процесса. Рабочая тетрадь - это инструмент оснащения стандартизации и индивидуализации обучения. Индивидуальные задания побуждают в каждом студенте ответственность, удовлетворение, содействуют рождению познавательных интересов, развитию способностей измерять собственные таланты, демонстрировать активность, самостоятельность, воплощать в жизнь личностный потенциал [3;4].

Библиографический список

1. Образовательный процесс в профессиональном образовании : учеб. пособие для вузов / В. И. Блинов [и др.] ; под общей редакцией В. И. Блинова. — Москва : Издательство Юрайт, 2018. — 314 с.
2. Алексеева Л.П. Организация самостоятельной работы студентов – условие качественной подготовки будущих педагогов профессионального обучения. Учебно – методическое пособие. – Челябинск: Изд-во Челябинск, изд-во ЗАО «Библиотека А. Миллера», 2018.- 92 с.
3. Gertsog G.A. Professional identity for successful adaptation of students – a participative approach / G.A. Gertsog, V.V. Danilova, D.N. Korneev, A.V. Savchenkov, N.V. Uvarina. – Rupkatha Journal on Interdisciplinary Studies in Humanities, Vol. IX, No. 1, 2017. – P. 301–311.
4. Пахтусова, Н.А. Методологические основы формирования профессиональной творческой компетенции педагога профессионального обучения в условиях вуза / Н.А. Пахтусова // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 3. – С. 289.

Тузилов С.С
г. Челябинск

ПРОЕКТНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ СТАРШЕКЛАССНИКОВ НА УРОКАХ ФРАНЦУЗСКОГО ЯЗЫКА

Актуальность выбранной темы обусловлена, в первую очередь, недостаточным исследованием условий и факторов эффективности использования метода проектов при обучении иностранному языку. Кроме этого изучение

проектной методики видится авторам исследования необходимым для его эффективного использования в своей будущей педагогической деятельности.

Новые ценности и ориентиры образования (индивидуально-личностный подход в обучении, субъект-субъектные отношения учителя и учеников и т.д.), а также современные достижения науки и техники во многом определяют выбор методов обучения, в котором педагоги на данном этапе развития образования все чаще отдают предпочтение активным и интерактивным педагогическим технологиям. Ярким примером может служить метод проектов.

Необходимость постоянного совершенствования системы и практики образования обусловлена социальными переменами, происходящими в обществе. Вопросы повышения качества знаний и уровня воспитанности личности учащегося были и остаются приоритетными в современной методике преподавания иностранного языка. Реформирование школьного образования и внедрение новых педагогических технологий в практику обучения следует рассматривать как важнейшее условие интеллектуального, творческого и нравственного развития учащегося. Задача, стоящая перед школой, заключается в первую очередь во внедрении и эффективном использовании новых педагогических технологий, какой является проектная методика.

Применение проектной методики особенно актуально на старшей ступени обучения иностранного языка (10 - 11 класс) средней общеобразовательной школы. Именно на завершающем этапе обучения учащихся на первый план выступает самостоятельное использование иностранного языка как средства получения новой информации, обогащения словарного запаса, расширения лингвистических знаний и применения их в новых областях окружающей действительности.

Приобретая все большую популярность, метод проектов получил широкое применение в педагогике двадцать первого века, был и продолжает оставаться предметом исследований многих ученых и научных деятелей, освещающих различные аспекты этого метода. Так Бехтенова Е.Ф. рассматривает в своем исследовании условия формирования проектной деятельности учащихся; влиянию метода проектов на формирование мотивации к учению и повышение познавательного интереса школьников посвящены работы Е. Евдокимовой, Т.В. Березиной, О.А. Гребенниковой. В исследованиях Е. С. Полат большое внимание уделено использованию информационных технологий в реализации метода проектов. Малая В. В. исследует метод проектов как средство развития творческих способностей.

Проведя исследования по нашей теме: Проектная деятельность старшеклассников на уроках французского языка, была разработана анкета для старшеклассников, для диагностики уровня готовности их к проектной деятельности.

Приложение 1

Анкета для учащихся 10-11 классов

1. Нравится ли тебе изучать французский язык?

А) да Б) нет В) не знаю

2. Ты когда-либо задумывался (-ась) над тем, что по окончании школы нужно что-то придумать или создать?

А) да Б) нет В) не знаю

3. Рассказывали ли тебе твои педагоги о проектах?

А) да Б) нет

4. Тебе было бы интересно поучаствовать в проекте на французском языке?

А) да Б) нет В) не знаю

5. 2019 год в России объявлен годом «Театра», если бы на уроке французского тебе предложили разыграть сценки или выпустить сборник на французском языке, ты бы согласился (-ась)?

А) да Б) нет

6. Приходилось ли тебе участвовать в каких-либо других проектах, по другим предметам?

А) да Б) нет

7. Как ты считаешь, ты готов (-а) к участию в проекте по французскому языку

А) уверен (-а), что да Б) кажется, что нет

8. Хотел (-а) бы ты, чтобы во время проекта тебе помогал (-а) твой педагог по французскому языку?

А) да, ведь я нуждаюсь в помощи и с удовольствием прислушиваюсь к советам

Б) нет, мне вовсе не нужна помощь моего учителя, я и сам (-а) знаю, что мне делать

9. Тебе больше нравится: 1) творить, создавать, придумывать, изобретать **или** 2) ты полностью сосредотачиваешься на зубрёжке и диктантах, а создание чего-то нового на 2 плане

10. Выбери ответ: А) Я очень хочу поучаствовать в проекте в этом году.
Б) Думаю, что проект подождёт до следующего года.

А также, нами было опрошено 30 человек, по результатам опроса нам удалось выявить следующее: Из результатов анкетирования нами была составлена диаграмма и можно сделать вывод, что большинство старшеклассников (75%) готовы принять участие в проектной деятельности на уроках французского языка и настроены достаточно благоприятно к этому виду деятельности, а также большинство из них уже знакомы с проектной деятельностью.

Так же нами была проведена беседа с педагогами гимназии №48 (Ягудина Дамира Муллануровна, Розанова Елизавета Сергеевна, Аристова Людмила Владимировна), в ходе которой удалось проследить позитивное отношение учителей к данной технологии. Среди положительных факторов были названы: развитие познавательных интересов школьников, возможность во время самостоятельной работы учеников более тщательно анализировать их деятельность с целью дальнейшего применения личностно-

ориентированного подхода в обучении, а также возможность передать ведущую роль в деятельности самим ученикам и на некоторое время снизить напряжение, возникающее в педагогической деятельности. Педагоги уверены, что учащиеся готовы к проектной деятельности на французском языке. А среди отрицательных факторов: волнение детей и редкое использование на уроках данной методики.

Нами был разработан проект по созданию тематического портфолио, в котором мы указали цели, задачи, разработали задания, после выполнения которых и получится тематическое портфолио. Благодаря нашей разработке, старшеклассники смогут беспрепятственно создать портфолио по теме: «Vive la France», работая над ним в течение всего учебного года, а любой педагог сможет с лёгкостью контролировать процесс создания портфолио у учащихся. И в последнем параграфе нашей курсовой работы мы разработали рекомендации педагогам при работе с учащимися по проектам.

По результатам работы можно сформулировать следующие ключевые положения нашего исследования:

1. Метод проектов как современная педагогическая технология представляет собой способ организации педагогического процесса, основанного на взаимодействии педагога и воспитанников в ходе поэтапной практической деятельности по достижению намеченных целей и характеризуется самостоятельностью учеников, опорой на личностные потребности, особенности и опыт учеников, а также наличием конкретных практических результатов.

2. Использование метода проектов в обучении иностранному языку предполагает учет специфики этого учебного предмета напрямую влияет на организацию проектной деятельности, а именно: предполагает по большей части групповую проектную работу с акцентированием коммуникативной стороны процесса, дополнительную работу по отбору языкового материала и важность представления результатов.

3. Для преодоления трудностей в организации проектной работы на уроках французского языка и повышения эффективности использования технологии должен быть учтен комплекс условий, включающих в себя: учет особенностей коллектива участников проекта, грамотное формирование групп, развитие навыков проектной деятельности и др.

Фалалеева Ю.С.

Научный руководитель: к.п.н., доцент Немудрая Е.Ю.

г. Челябинск

ПОДГОТОВКА ОБУЧАЮЩИХСЯ К СОЗНАТЕЛЬНОМУ ВЫБОРУ ПРОФЕССИИ

В современном мире существует огромное количество различных профессий в совершенно разных направлениях, и кажется, что проблем с вы-

бором из такого многообразия быть не должно. Но среди выпускников школ популярностью пользуются только несколько десятков из них. Чаще всего это те, которые находятся на слуху или популярны среди их семьи и друзей. Ежегодно из-за неправильного выбора профессии студенты отчисляются по собственному желанию. И как никогда остро встает перед педагогическим коллективом школы проблема правильной организации профориентационной работы, которая помогла бы каждому ученику осознанно построить свою индивидуальную траекторию развития в условиях самостоятельного осознанного выбора будущей профессиональной деятельности.

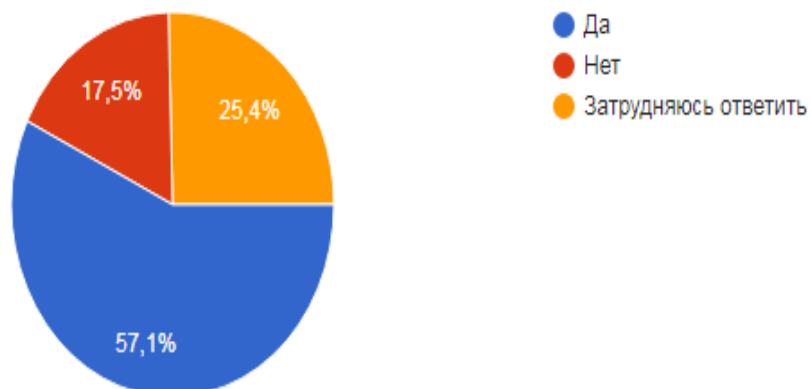
Подготовка к выбору профессии актуальна в наши дни и потому, что она является неотъемлемой частью разностороннего развития личности. Ее нужно рассматривать в единстве и взаимодействии с нравственным, трудовым, интеллектуальным, политическим, эстетическим и физическим совершенствованием личности. Именно учитель в школе может разглядеть задатки ребенка, его склонности к тому или иному виду деятельности. Педагог должен уметь грамотно подсказать ученику, сориентировать его на столь нелегком пути.

Профессиональная ориентация определяется как система мероприятий по ознакомлению молодежи и взрослых с миром профессий [2;3]. *Профконсультирование* (или профессиональное консультирование) – это вид помощи в выборе профессии, направленный на согласование собственных физических, психологических возможностей, способностей и потребностей школьника с интересами рынка труда с учетом медицинских требований к профессии, списком профессионально важных качеств для данной профессии, с учетом противопоказаний.

Решение задач профориентации осуществляется в различных видах деятельности учащихся (познавательной, общественно полезной, коммуникативной, игровой). С этой целью ежегодно составляются школьный план работы по реализации программы профессиональной ориентации обучающихся и план месячника профориентационной работы.

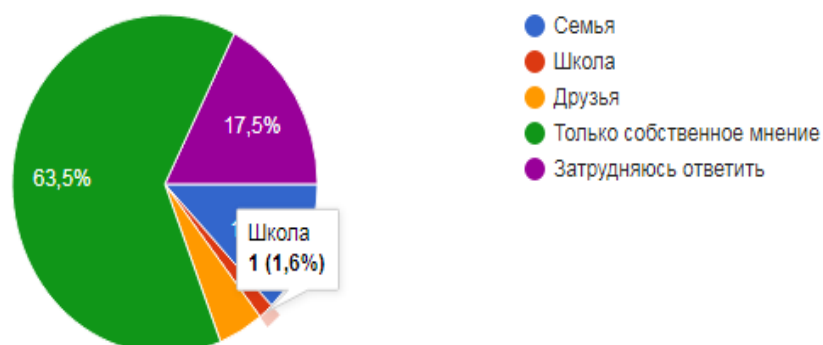
Для того чтобы понять, насколько велико влияние школы в рамках профессиональной ориентации ученика, мы провели социальный опрос в интернете для учащихся выпускных классов. Результаты данного опроса в очередной раз доказали, насколько ребенку необходима помощь педагога в выборе профессии. В опросе были предложены следующие вопросы:

Определились ли вы с выбором будущей профессии?



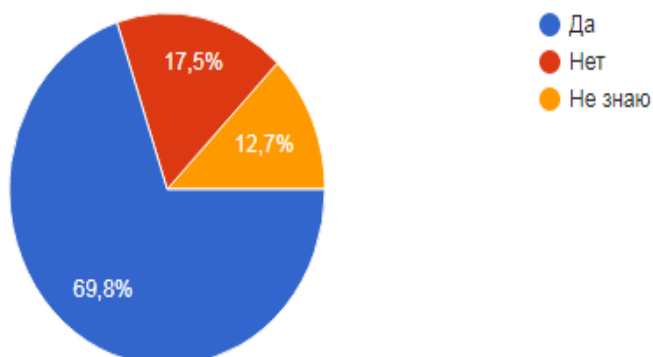
Более 57% опрошенных сказали, что не определились с выбором будущей профессии.

Кто или что повлияло на выбор вашей будущей профессии?



Только 1,6% выпускников сказали, что школа повлияла на выбор будущей профессии. На наш взгляд, школа должна прокладывать путь к выбору профессии, но опрос показывает, что этого не происходит.

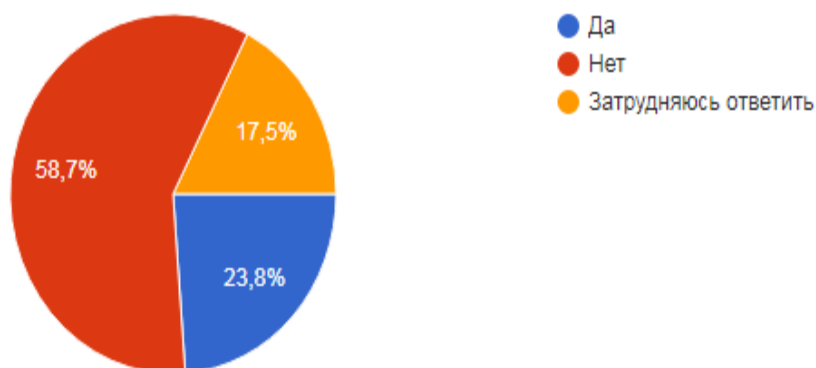
Проводились ли в Вашей школе тесты на профессиональную ориентацию?



17, 5 % сообщили, что профориентационные тесты у них в школе не проводились, а 12,7% опрошенных и вовсе не владеют информацией об этом. Этот факт говорит о том, что не все ученики выпускных классов осведомлены о мероприятиях, направленных на их будущий выбор.

При этом почти 70% ответили на данный вопрос утвердительно.

Считаете ли вы эффективной работу школы по подготовке учащихся к сознательному выбору профессии?



58,7% опрошенных выбрали вариант, указывающий на то, что они считают работу школы по подготовке учащихся к сознательному выбору профессии неэффективной. Но при этом 71,4% считают, что школа должна оказывать помощь в данном вопросе.

Таким образом, подготовка обучающихся к сознательному выбору профессии является одним из важных направлений деятельности учителя и родителей.

Библиографический список

1. Бендюков, М. А. Ступени карьеры: азбука профориентации/ М.А. Бендюков. – СанктПетербург: Речь, 2006. – 236 с.

2. Грецов, А. Выбираем профессию. Советы практического психолога/ А.Грецов. – СПб, 2006. – 154с.

3. Гурова, Е. В. Профориентационная работа в школе: методическое пособие / Е.В. Гурова. – Москва: Просвещение, 2007. – 95 с.

4. Зеер, Э.Ф. Психология профессий. Учебное пособие /Э.Ф. Зеер. – Академический проект Фонд «Мир», 2006. – 237с.

Харитонова А.И.

Научный руководитель: к.п.н., доцент Алексеева Л.П.

г. Челябинск

МОДУЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ В СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Модульное обучение это процесс, в рамках которого осуществляется комплексное освоение умений и знаний в рамках формирования конкретной компетенции, обеспечивающей выполнение конкретной трудовой функции, отражающей требования рынка труда. Модульное обучение, общие положения которого были сформулированы в конце 60-х гг. XX в. в США, возникло как альтернатива традиционному обучению, интегрируя в себе многие прогрессивные идеи, накопленные в педагогической теории и практике.

Одним из важных понятий модульного обучения является «модуль».

ЮНЕСКО определяет модуль как «изолированный обучающий пакет, предназначенный для индивидуального или группового изучения с целью приобрести одно умение или группу умений путем внимательного знакомства и последовательного изучения упражнений». [1, с. 3]

Цель модульного обучения заключается в том, чтобы создать гибкие образовательные структуры, способствующих удовлетворению потребностей, возникающих в данный момент у человека. Суть модульного обучения в системе профессионального обучения является активное включение самостоятельной работы обучаемого по овладению индивидуальной программы, которая состоит из модулей и охватывающий план действий, блок информации, методическое руководство по достижению целей обучения.

В этом случае роль педагога сводятся к контролю, консультированию, координации действий по освоению информацией.

Современные исследователи (Т.И. Шамова, П.И. Третьяков, Т.М. Давыденко, Г.Н. Шибанова и др.) отмечают, что “модульное обучение преобразует образовательный процесс так, что обучающийся самостоятельно (полностью или частично) обучается по целевой индивидуализированной программе.

Превосходство модульных программ обучения является возможность оперативно внести изменения в модули. Комбинируя модули можно создавать разные курсы обучения исходя из требований обучающихся, их начального уровня образования и профессионального опыта. [2, с. 3]

В каждом модуле содержатся учебные элементы, форма которых зависит от дидактических целей. Учебный элемент модуля включают в себя: цели, пособий, списка материалов, а также проверки усвоенных знаний. Каждый модуль может включать в себя 5-8 учебных элементов. По сравнению с привычными нам системами обучения, модульная имеет несколько форм контроля: зачет, устный опрос, тестирование, модульный контроль, итоговый контроль.

Результаты обучения оцениваются в бально-рейтинговой системе. Достоинством модульного обучения является: высокая эффективность; формирования компетенций опираясь на личностные качества; индивидуализация обучения; сроков обучения; возможность дистанционного обучения.[3, с. 3]

Рассмотрим пример модульной системы по дисциплине "Гражданское право и процесс", реализующийся в организации СПО. Данная дисциплина разделена на модули. Рассмотрим содержание подмодуля "Договоры на отчуждение имущества". Этот модуль состоит из: умения определять вид договора купли-продажи и его составлять на основе типовых договоров.

Для формирования новых умений студент должен знать: виды договоров на отчуждение имущества, понятие составляющие договора купли-продажи, его отдельные виды; понятие особенности договоров мены, дарения и пожизненного содержания с иждивением. Так же модуль включает понятия: договор купли-продажи, договор розничной купли-продажи, договор поставки, договор контрактации, договор энергоснабжения, договор купли-продажи недвижимости, договор купли-продажи предприятия; договор мены, договор дарения, договор ренты, договор пожизненного содержания с иждивением [4; 5].

Рассмотрим содержания подмодуля «Понятие и виды обязательств по передаче имущества в собственность». Его структура:

- Понятие, значение и особенности договора купли-продажи. Предмет договора. Требования, предъявляемые к товару: комплектность, ассортимент, качество и пр. Права и обязанности продавца и покупателя.

- Отдельные виды договоров купли-продажи: договоры розничной купли-продажи, поставки, поставки для государственных нужд, соглашения, энергоснабжения, купли-продажи недвижимости, предприятия.

- Понятие, предмет, стороны договора мены.

- Договор дарения. Понятие, предмет и стороны договора. Форма договора дарения. Запрещение и ограничение дарения. Отказ от дарения и отмена дарения.

- Договор ренты: понятие, предмет, стороны. Разновидности ренты: постоянная рента, пожизненная рента. Договор пожизненного содержания с иждивением.

Таким образом модульное обучение имеет ряд достоинств и преимуществ при освоении содержания профессионального обучения.

Библиографический список

1. Петренко М.А. Универсальные модели интеракции в культурно-историческом и антропологическом контекстах // Педагогическое образование университетского типа: культурные традиции, современное состояние, взгляд в будущее: Материалы международной научно-практической конференции (14–15 ноября 2013 г.): В 2 т. – 2013. – С. 317–323.

2. Багаева М.А. Технология модульного обучения. – Киров, 2016.

3. Самашова Г. Е. Возможности модульного обучения в подготовке рабочих кадров для предприятий Государственной программы индустриально-инновационного развития / Г. Е. Самашова, А. А. Толеукул // Вестник ЗКГУ. —2017.—№1(65).

4. Гнатышина Е.А. Подготовка профессионально-педагогических кадров в условиях инновационной деятельности вуза / Е.А. Гнатышина, Л.П. Алексеева, А.В. Савченков // Балтийский гуманитарный журнал. – Тольятти, изд-во «Институт направленного образования», 2018. – Т. 7. – № 1 (22). – С. 210-215.

5. Уварина, Н.В. Эмоциональная поддержка в структуре первой помощи детям в экстремальной ситуации / Н.В. Уварина // Вестник Совета молодых учёных и специалистов Челябинской области. – 2014. – № 3. – С. 48-51.

Шеплякова С. Р.

Научный руководитель: к.п.н., доцент Салаватулина Л. Р.

г. Челябинск

ОСОБЕННОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ВЕБ-КВЕСТА В ПЕДАГОГИЧЕСКОМ ПРОЦЕССЕ

Исходя из анализа официальных документов ЮНЕСКО, современная школа должна «научить учиться», то есть создавать для учащихся условия, в которых они могли бы самостоятельно решать учебные и познавательные задачи. Сегодня, в первую очередь, требуются творческие и самостоятельные, ответственные и предприимчивые работники, способные к непрерывному развитию и самообразованию [2]. Сегодняшнее образование должно найти способ вырастить в условиях школы конкурентно способную личность со средним и высоким уровнем владения иностранными языками. Экономическая ситуация на российском и международном рынке такова – работодатели постоянно в поиске специалистов, умеющих осуществлять диалог с представителями зарубежных стран. В последнее десятилетие действует очень настоятельный социальный заказ в отношении всего, что связано с компьютерами: в подготовке специалистов по компьютерам и их применению, в развитии компьютерных технологий, в распространении компьютерной грамотности - умению использовать компьютер для решения разнообразных прикладных задач в различных сферах профессиональной деятельности. Школа должна готовить учащихся к жизни в информационном обще-

стве, где большой удельный вес в различных видах деятельности принадлежит информационным технологиям.

В связи с заказами общества к системе образования, современный школьник должен быть готов к самообразованию; владеть, как минимум одним иностранным языком; а также уметь с лёгкостью добывать информацию, используя электронные девайсы и Интернет ресурсы. Все эти компетенции ученик сможет получить только в том случае, если учитель будет использовать педагогическую технологию, которая поможет активизировать познавательную деятельность старшеклассников. Одним из примеров такой технологии является образовательный веб-квест.

Впервые термин «квест» в качестве образовательной технологии был предложен в 1995 году Берни Доджем, профессором образовательных технологий Университета Сан-Диего (США). Берни Додж определяет веб-квест как модель (технический ресурс или приложение в Интернете) вовлечения интернет-источников в образовательный процесс для решения учебных задач [1]. Веб-квесты имеют ряд преимуществ, среди которых: мотивация обучающихся к изучению нового материала; организация работы в форме целенаправленного исследования, неограниченного по времени; активизация самостоятельной индивидуальной или групповой деятельности обучающихся, которой они сами управляют; наличие большого разнообразия веб-квестов в Сети Интернет.

Но существуют трудности и проблемы использования веб-квестов: для выполнения проекта ученики должны иметь доступ в Сеть; дети и взрослые должны владеть определённым уровнем компьютерной грамотности; в сельской местности достаточно медленный Интернет, что может ограничивать тип загружаемых ресурсов (например, видеоматериалов); много веб-квестов, которые можно найти в Интернете, созданы за рубежом, поэтому их необходимо адаптировать к конкретным условиям обучения.

Мы считаем, что при работе над веб-квестом развивается ряд компетенций: использование информационных технологий для решения профессиональных задач; самообучение и самоорганизация; умение находить несколько способов решений проблемной ситуации, определять наиболее рациональный вариант, обосновывать свой выбор; навык публичных выступлений (обязательно проведение анализа работы с вопросами, дискуссией). Технология веб-квест позволяет в полной мере реализовать наглядность, мультимедийность и интерактивность обучения. Наглядность включает в себя различные виды демонстраций, презентаций, видео, показ графического материала в любом количестве. Мультимедийность добавляет к традиционным методам обучения использование звуковых, видео-, анимационных эффектов. Интерактивность объединяет все вышеперечисленное и позволяет воздействовать на виртуальные объекты информационной среды, помогает внедрять элементы личностно ориентированного обучения, предоставляет возможность учащимся полнее раскрывать свои способности.

Работа над веб-квестом в учебном процессе предполагает определенные этапы. Введение, в котором педагог проводит подготовительную работу, знакомит с темой, формулирует проблему. Этап «Задание», на протяжении которого учащиеся ищут ответы и решают поставленные задачи. Далее происходит оформление результатов, когда старшеклассники самостоятельно отбирают самую значимую информацию и представляют её в виде веб-сайта, html-странички, слайд-шоу, буклета, анимации, постера или фоторепортажа. Обсуждение результатов работы над веб-квестами осуществляется на этапе оценки. Всё заканчивается поиском взаимосвязи с введением и закреплением полученных знаний, умений и навыков.

Таким образом, образовательный квест – интегрированная технология, объединяющая идеи проектного метода, проблемного и игрового обучения, взаимодействия в команде и ИКТ; сочетающая целенаправленный поиск при выполнении главного проблемного и серии вспомогательных заданий с приключениями или игрой по определённому сюжету.

Библиографический список:

1. Чебыкин, Д.Г. Использование компьютера как технического средства обучения – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://revolution.allbest.ru/pedagogics/00914329_0.html

2. Якушев, М. В. Государственный и социальный заказы в сфере образования как содержательно-целевой ориентир при проектировании учебника – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.publishing-vak.ru/file/archive-pedagogy-2014-4/1-yakushev.pdf>

Шобакова Л.Г.

Научный руководитель: к.п.н., доцент Немудрая Е.Ю.

г. Челябинск

СМЫСЛОВОЕ ЧТЕНИЕ КАК МЕТАПРЕДМЕТНЫЙ НАВЫК И УНИВЕРСАЛЬНОЕ УЧЕБНОЕ ДЕЙСТВИЕ

Современный человек находится в огромном потоке информации. Умение выделять главную, важную информацию от дополнительной, второстепенной формирует информационную культуру, которая является важным аспектом жизни людей в обществе [1].

В настоящее время человек вряд ли сможет самостоятельно осваивать и накапливать информацию без специального его обучения определенным приемам работы с ней, поэтому формирование действия смыслового чтения в общеобразовательных организациях становится одной из важнейших педагогических задач.

Развитие грамотности в информационном пространстве нужно начинать еще в школьном возрасте. Обучаясь в школе, подрастающее поколение приобретает способность обдумывать, вникать, рассуждать, делать выводы,

что способствует развитию мировоззрения растущей личности. Навык чтения является фундаментом всего последующего образования [6].

Важность формирования умения работать с информацией отмечена в федеральных государственных образовательных стандартах основного и начального общего образования [7]. Разработанная для основной школы междисциплинарная программа «Стратегии смыслового чтения и работа с текстом» является обязательным компонентом основной образовательной программы школы [5]. Она предполагает создание условий, в которых задействован потенциал всех составляющих социокультурного пространства школы: базовый учебный процесс, система воспитательной работы, дополнительное образование и самообразование. На основании этой программы происходит формирование читательской компетенции как метапредметного образовательного результата.

Чтение как процесс имеет две стороны: техническую, предполагающую зрительное восприятие и звуковое оформление слов и предложений, и смысловую, подразумевающую понимание значений, смыслов отдельных слов и выражений.

В основе смыслового чтения лежит понимание, интерпретация замысла автора текста.

Цель осмысленного чтения – точное и полное понимание содержания текста. Анализируя текст, человек вникает в его суть, включает воображение и тем самым определяет взаимоотношения между собой, текстом и окружающим миром.

Центр оценки качества образования Институт содержания и методов обучения РАО дает понятие грамотности чтения в широком смысле как «способность учащихся к осмыслению текстов различного содержания и формата и рефлексии на них, а также к использованию прочитанного в различных жизненных ситуациях» [2]. Рефлексия текста предполагает размышление о содержании текста и перенос его в сферу личного сознания. Только в этом случае можно говорить о понимании текста, о возможности использования человеком его содержания в разных ситуациях деятельности и общения.

Кроме этого, глубина и степень восприятия и осмысления текста зависит и от уровня образования человека, его эрудированности, и от чуткости к слову и умения эмоционально переживать.

В методическом пособии «Развитие универсальных учебных действий учащихся основной школы в условиях реализации стандартов нового поколения (ФГОС)» определены следующие умения, необходимые для овладения смысловым чтением:

- «предвосхищение содержания предметного плана текста по заголовку, опираясь на предыдущий опыт;
- понимание основной мысли текста;
- формирование системы аргументов;
- прогнозирование последовательности изложения идей текста;

- сопоставление разных точек зрения и разных источников информации по теме;
- выполнение смыслового свертывания выделенных фактов и мыслей;
- понимание назначения разных видов текстов;
- сопоставление иллюстрированного материала с текстом;
- выражение информации текста в виде кратких записей;
- постановка перед собой цели чтения, направление внимания на полезную в данный момент информацию;
- выделение не только главной, но и избыточной информации;
- умение пользоваться разными техниками понимания прочитанного; анализ изменений своего эмоционального состояния в процессе чтения, получения и переработки информации и ее осмысления;
- понимание душевного состояния персонажей текста и сопереживать» [4].

Чтение в современном информационном обществе имеет метапредметный характер, а умения такого чтения относятся к универсальным учебным действиям: в личностные УУД входят мотивация чтения, мотивы чтения, отношение к себе и школе; в регулятивные УУД – принятие учеником учебной задачи, произвольная регуляция деятельности; в познавательные УУД – логическое и абстрактное мышление, оперативная память, творческое воображение, концентрация внимания, объем словаря; в коммуникативные УУД – умение организовать и осуществить сотрудничество и кооперацию с учителем и сверстниками, адекватно передавая информацию, отображать предметное содержание и условия деятельности в речи [3].

В научной литературе определена «стратегия смыслового чтения», предусматривающая различные комбинации приемов, которые используют учащиеся для восприятия текстовой информации и ее переработки.

Так, в учебно-методическом пособии «Развитие универсальных учебных действий учащихся основной школы в условиях реализации стандартов нового поколения (ФГОС)» П.М. Горев и В.В. Утемов определяют следующие умения:

1. Поиск информации и понимание прочитанного:

- ориентация в содержании текста и понимание его целостного смысла (определение главной темы, цели или назначения текста; придумывание заголовка; формулирование тезиса, выражающего общий смысл текста; сопоставление основных текстовых и внетекстовых компонентов);

- нахождение в тексте требуемой информации (умение пробежать текст глазами, определять его основные элементы, сопоставлять формы выражения информации в запросе и в самом тексте, устанавливать, являются ли они тождественными (синонимическими);

- решение учебно-познавательных и учебно-практических задач, требующих полного и критического понимания текста (определение назначения разных видов текстов; формулирование цели чтения; выделение главной и избыточной информации; прогнозирование последовательности изложения

идей текста; формирование на основе текста системы аргументов для обоснования определённой позиции; понимание душевного состояния персонажей текста).

2. Преобразование и интерпретация информации:

– структурирование текста: нумерация страниц, списки, ссылки, оглавление; проверка правописания; использование таблиц, изображений;

– преобразовывание текста с использованием новых форм представления информации: формулы, графики, диаграммы, таблицы;

– интерпретирование текста: сравнение и противопоставление заключённой в тексте информации разного характера; умение делать выводы из сформулированных посылок.

3. Оценка информации: отклик на содержание текста (связывание информации со знаниями из др. источников; оценивание утверждения исходя из своих представлений о мире; нахождение доводов в защиту своей точки зрения) [4].

Применение перечисленных умений способствует формированию осмысленного чтения.

Библиографический список

1. Немудрая, Е.Ю. Формирование инновационных умений у будущего учителя: диссертация на соискание степени кандидата педагогических наук /Е.Ю. Немудрая. – Челябинск, 1999. – 199с.

2. Программа международной оценки обучающихся: мониторинг знаний и умений в новом тысячелетии. Основные результаты. Грамотность чтения [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://centeroko.ru/pisa/pisa_res.htm

3. Программа формирования УУД [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.school4-golovko.narod.ru/2011/02.02.2011>

4. Развитие УУД учащихся основной школы в условиях реализации стандартов нового поколения (ФГОС): учеб.-метод. пособие / Авт.-сост. П.М. Горев, В.В. Утемов. – Киров: Изд-во МЦИТО, 2015. – 275 с.

5. Стратегии смыслового чтения и работа с текстом. Междисциплинарная программа [Электронный ресурс]. – Режим доступа: contest.schoolnano.ru/wp-content/uploads/page/

6. Касаткина, Н.С., Немудрая, Е.Ю., Шкитина, Н.С. Сравнительный анализ систем контроля и оценивания результатов обучения в России и за рубежом / Н.С. Касаткина, Е.Ю. Немудрая, Н.С. Шкитина //Вестник Челябинского государственного педагогического университета. – 2017. – №5. – С. 64-70.

7. Федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования [Электронный ресурс]. – Режим доступа: минобрнауки.рф/документы/922/файл/748/ФГОС_НОО.pdf

Шиклеина Т. А.

Научный руководитель: к.п.н., доцент Салаватулина Л. Р.

СПОСОБЫ ПОВЫШЕНИЯ МОТИВАЦИИ К ИЗУЧЕНИЮ ИНОСТРАННОГО ЯЗЫКА У СТУДЕНТОВ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ВУЗА

Проблема мотивации является одной из фундаментальных проблем как в отечественной, так и в зарубежной психологии. Её значимость для разработки современной психологии связана с анализом источников активности человека, мотивов его деятельности, поведения.

Сложность и многоаспектность проблемы мотивации обуславливает множественность подходов к пониманию ее сущности, природы, структуры, а также к методам ее изучения (Б.Г.Ананьев, С.Л.Рубинштейн, М.Аргайл, В.Г.Асеев, Л.И.Божович, К.Левин, А.Н.Леонтьев, З.Фрейд и др.).

Рассмотрев основные теории мотивации, мы остановились на следующем её определении. Мотивация - это совокупность внутренних и внешних движущих сил, побуждающих человека к определённым действиям [1]. Она выполняет несколько функций: побуждает, направляет и организует учащегося, придает учебной деятельности личностный смысл и значимость.

Мотивация учения определяется внутренними и внешними мотивами. Внутренние мотивы связаны с содержанием обучения, внешние мотивы обусловлены внешними обстоятельствами [2].

Нами было организовано исследование по изучению мотивации студентов к изучению иностранного языка. В результате было выявлено приблизительное равенство внутренней мотивации студентов и внешней мотивации ($ВМ = 45,83\%$; $ВПМ + ВОМ = 45,8\%$), преобладание внешней положительной мотивации ($33,3\%$) над внешней отрицательной мотивацией ($12,5\%$).

Согласно проведённому нами исследованию, было установлено, что преобладающим типом мотивации изучения иностранного языка является внутренняя – $45,83\%$. Для таких студентов изучение иностранного языка обусловлено вызванным интересом, методами преподавания, желанием обрести новые знания, стремлением добиться особых успехов, осознанием собственного познавательного прогресса, уверенностью в своих силах.

На втором месте студенты с внешней положительной мотивацией – $33,3\%$. При таком ее типе студентов привлекает не сама деятельность, а то, как она будет оценена окружающими (положительная оценка, поощрение, похвала и т.д.).

И на третьем месте – студенты с внешней отрицательной мотивацией – $12,5\%$. Учение студентов с таким типом мотивации характеризуется следующими признаками: учение ради учения, без удовольствия от деятельности или без интереса к преподаваемому предмету; учение из-за боязни неудач; учение по принуждению или под давлением и др.

Полученные данные позволили нам выявить необходимость определения способов и приёмов повышения мотивации у студентов к изучению иностранного языка:

1. *Игра*. Она используется на всех этапах обучения и повышает интерес, позволяет ввести учащихся в иноязычную среду. На занятиях используются фонетические, лексические, орфографические и грамматические игры.

2. *Просмотр фильмов и мультфильмов* на занятиях помогает повысить уровень владения иностранным языком как разговорным, так и профессиональным.

3. *Использование новых информационных технологий*. Такое обучение имеет ряд преимуществ:

- интерес учащихся приводит к высокой мотивации;
- работая с компьютерными программами, повышается общая, компьютерная и языковая культура;
- индивидуализация обучения;
- возможность обеспечения непосредственной обратной связи;
- нет проявления отрицательных эмоций при повторении ошибок;
- объективность отметки;
- обеспечивается эффективное выполнение упражнений и тренировок.

4. *Общение с носителем языка через Интернет*, где возможно не только получить информацию об истории, культуре и образе жизни в других странах, но и практиковать свои знания языка. Такое общение позволяет легче и интереснее изучать язык, поскольку создаётся естественная среда для изучения.

5. *Систематический контроль*: контрольные, практические и лабораторные работы, тесты, самостоятельные задания, зачёты и рефераты. Студент с их помощью концентрирует внимание на повторении изученного материала, на глубоком изучении дополнительного материала, такой способ повышает как внешнюю, так и внутреннюю мотивацию.

6. *Участие в конкурсах и олимпиадах* по иностранному языку. Такой способ мотивирует студентов на проверку своих знаний, на самоутверждение, на подготовку к экзаменам, на раскрытие своего творческого потенциала. Кроме того, подготовка к конкурсам и олимпиадам подразумевает под собой углублённое изучение данного предмета.

7. *Прослушивание зарубежной музыки*, что позволяет запомнить большое количество различных слов, фраз, выражений. Возрастает интерес к культуре зарубежной страны, к повышению уровня собственных знаний. Использование данного приема способствует совершенствованию произношения, позволяет достичь точности в артикуляции и интонации, обогащает словарный запас, развивает навыки и умения аудирования, спонтанной и подготовленной речи.

8. *Художественный перевод стихотворений*. Данный способ формирует мотивацию студентов разного уровня знания языка. Творческие работы

такого типа повышают интерес к расширению запаса лексических единиц, активизируют познавательную деятельность.

Помимо вышеперечисленных существуют и другие способы и приёмы повышения мотивации: драматизация (задействование жестов, эмоций и чувств при рассказе стихотворения или чтение текста), наглядный материал (презентации, интервью, диалоги на иностранном языке, и т.д.), индивидуальная работа преподавателя со студентом, интегрированные занятия и внеурочная деятельность (проведение мероприятий, мастер-классов на иностранном языке, походы в кино и театры), нестандартное начало урока, речевые разминки на иностранном языке, новизна материала, смена деятельности и видов упражнений на занятии.

Перечисленные способы необходимо использовать в совокупности, благодаря чему можно достигнуть наилучшего результата. Повышение мотивации к изучению иностранного языка является наиболее эффективным способом улучшения качества обучения, усвоения программного материала, формирования профессиональных компетенций студентов.

Библиографический список

1. Зимняя, И. А. Педагогическая психология / И.А. Зимняя. – М.: Логос, 2004. – 384 с.
2. Матюхина, М. В., Михальчик, Т.С., Прокина, Н.Ф. и др. Возрастная и педагогическая психология / Под ред. Гамезо М. В. – М.: Просвещение, 1984. – 256 с.

Шушкин Я.А.

Научный руководитель: к.п.н., доцент Коняева Е.А.

г. Челябинск

ПРОБЛЕМА АДАПТАЦИИ СТУДЕНТОВ ПЕРВОГО КУРСА К ОБУЧЕНИЮ В ВУЗЕ

На сегодняшний день проблема социальной адаптации очень актуальна, особенно, при подготовке будущих специалистов. Его уровень профессионализма будет зависеть от уровня его подготовки. На современном этапе развития высшего образования проблема психологической адаптации личности студентов является одной из наиболее интересных и значимых. Также она требует воплощения идеи личности в практико-ориентированных научных исследованиях.

Первый период обучения в высшем учебном заведении связан с социальными переменами, «ломкой» устоявшихся стереотипов, стрессовыми ситуациями, чрезвычайной тревогой и внутренним стрессом. Для обучающихся это может привести к некоторым трудностям и формированию деформированной социальной роли «студента», а именно: замена реального чувства взрослости такими поведенческими действиями, как свободная посещае-

мость, внешние формы реализации своего «я» (курение, манера общения). Это также относится к студентам с некоторыми трудностями, которые проявляют нежелание учиться [2].

Большое количество исследований посвящено изучению адаптации личности в различных группах и коллективах. Так, например, работы М. Н. Будякина, А. А. Русалинова, А. М. Растова, Н. А. Свиридова, Е. В. Таранова, А. И. Ходакова и другие. Проблема социально-психологической адаптации личности широко исследуется и в зарубежной психологии: Фрейд З., Адлер А., Эриксон Э., Олпорт Г., Роттер Д., Роджерс К. и другие.

П. А. Процкий характеризует адаптацию как активно творческие тела студентов, новообретенных к условиям высших учебных заведений, в процессе которых в них формируются навыки и компетенции организации умственной деятельности, призвание к выбранной профессии, рациональный коллективный и личный режим труда, в свободное время и быты, система работы по профессиональному воспитанию и самовоспитанию профессионально значимых качеств личности [1].

В основе адаптации личности как динамического явления лежит противоречие между требованиями, проявляемыми условиями новой среды и готовность личности к ним на основе предыдущего опыта. Разрешение этих противоречий путем коррекции деятельности и поведения личности, а также регулирование влияния объективных факторов в процессе взаимодействия личности и окружающей среды, обуславливает динамику процесса адаптации, показатели, которые действуют на качественные изменения в структуре личности и модели поведения её в новой ситуации.

Процесс адаптации имеет решающее значение для поддержания адекватных отношений человека и окружающей среды. Процесс создания оптимального соответствия личности обучающегося и требований вуз в ходе выполнения свойственной деятельности позволяет удовлетворить и реализовать соответствующие значимые цели, обеспечивая при этом соблюдение психической деятельности требований обучения.

Психологическая адаптация появляется как изменение, реструктуризация психики индивида под влиянием объективных факторов окружающей среды, процесс деления старого и создания нового динамического стереотипа-стойкой системы временных нервных связей муниципальной определенной интенсивности и последовательности реакций организма и психики изменения внешних и внутренних воздействий и осуществляющейся в виде общей деятельности больших полушарий головного мозга.

Процесс адаптации как специфический момент в развитии и становлении личности студента имеет особое значение. Во-первых, потому, что в ходе адаптации важно дать правильную ориентацию в системе поведения. Ибо подобная ориентация надолго определяет «лицо» студента, судьбу его развития. Во-вторых, потому, что в ходе этого процесса совершается важнейшее событие: формируется социально-психологическая общность студенческого коллектива.

Считают, что адаптация происходит на протяжении всех лет обучения. Стихийно лишь к третьему курсу формируются значимые для студента навыки самоконтроля, организованности, ответственности. Многочисленные исследования показывают, что наиболее «хрупкими» и уязвимыми во многих отношениях являются именно студенты первого курса. Поэтому именно в первом семестре первого курса максимально необходима и возможна помощь первокурснику [3].

Адаптация личности студента к обучению - это сложный, длительный, а порой острый и болезненный процесс. Он обусловлен необходимостью отказа от привычного, неизбежностью преодоления многочисленных и разноплановых адаптационных проблем и профессиональных затруднений.

Психолого-возрастные особенности студентов характеризуется эмоциональной незрелостью, открытостью, внушаемостью, самоидентификацией. В этот период студенты имеют важное значение именно в среде, в которой они находятся. Очень часто в группу попадают молодые люди с разными социальными уровнями, а именно - провинциальные и городские жители. Период адаптации данных категорий будет отличаться.

Ряд авторов выделяют несколько этапов адаптации, отличающихся по своему психологическому содержанию:

1. Преадаптация. На этом этапе происходит приспособление к будущим, воображаемым ситуациям, становление психологической установки на адаптацию.

2. Дезадаптация. Личность на этом этапе отвыкает от привычных условий, в которых находилась до сих пор.

3. Реадаптация. Происходит переход от одних, когда-то новых, а теперь уже ставших привычными, условий к другим.

4. Десадаптация. На этом этапе наступает неадаптированность, личность оказывается неспособной приспособиться к новым условиям среды [6].

На адаптацию студентов действует система образования вуза в целом, которая характеризуется как структурными, так и функциональными компонентами.

Адаптивное положение вызвано новизной самой деятельности и условий, в которых она протекает. К ним относят:

- новизну целей студента; новизну деятельности, протекающей в рамках учебно-воспитательного процесса вуза;
- новизну ближайшего его социального окружения; для тех студентов, которые приехали в город из сельской местности
- новизну более широкой социальной городской среды, к которой они также должны адаптироваться [7].

На наш взгляд, ведущим условием эффективности процесса адаптации, как показывает теоретический анализ материалов, является целенаправленное педагогическое управление этим процессом. Управление адаптивным процессом обучения младших курсов вуза - означает сознательное и последовательное обеспечение перехода от одной фазы развития личностных от-

ношений и ценностей к другой, более совершенной. Таким образом, педагогически целесообразно определение критериев и показателей, с помощью которых можно отслеживать степень успеха процесса личностной адаптации в условиях обучения в университете.

Библиографический список

1. Андреева Д.А. Проблема адаптации студента. - В кн.: Молодежь и образование. - М.: Просвещение, 1972.
2. Коняева Е.А., Коняев А.С. Активные методы обучения в практике подготовки будущих педагогов профессионального обучения // Профессиональное образование: методология, технологии, практика: сборник научных статей / под ред. В.В. Садырина. – Челябинск: Изд-во ЗАО «Цицеро», Челябин. гос. пед. ун-т, 2016. – Выпуск 9. – С. 89-94.
3. Коняева Е.А., Коняев А.С. Готовность к использованию дистанционных образовательных технологий как условие социально-профессиональной мобильности будущих педагогов // Социально-профессиональная мобильность в XXI веке: сб. материалов и докладов Международной конф. 29-30 мая 2014г. – Екатеринбург: Изд-во Рос. Гос. проф.-пед. ун-та, 2014. – С. 70 – 74.
4. Коняева Е.А., Коняев А.С. Конструирование модульного содержания учебной дисциплины как средство формирования профессиональной компетенции будущих специалистов // Профессиональное образование: методология, технология, практика: сборник научных статей / под ред. В.В. Садырина. – Челябинск: Изд-во ЗАО «Цицеро»; Челябин. гос. пед. ун-т, 2015. – Вып.8. – С. 104-109.
5. Коняева Е.А., Коняев А.С. Модульные интегрированные программы начального, среднего и высшего профессионального образования // Материалы IX Междунар. науч.-практ. конф. «Вузовское преподавание: стратегия инновационного развития в условиях модернизации ВПО» г. Челябинск 27-28 октября 2009 г. – Челябинск: Изд-во Челябин. гос. пед. ун-та, 2009. – С. 173 – 175.
6. Рабинович П.Д., Нуждина М.П. Зависимость успеваемости студентов от их психологических особенностей // Вопросы психологии, 1987. - N 6. - С. 114.
7. Юревиц А.Ж., Аверьянов В.С., Виноградова О.В. и др. Адаптация к профессиональной деятельности / Под ред. В.И. Медведева. - СПб., 1993.

Шульга Д.С.
Научный руководитель: к.п.н., доцент Коняева Е.А.
г. Челябинск

ПРОФЕССИИ, НАИБОЛЕЕ ЧАСТО ВЫБИРАЕМЫЕ СОВРЕМЕННОЙ МОЛОДЕЖЬЮ

Современные выпускники к своей будущей специальности подходят очень ответственно, так как любой из них хочет получить не только любимую работу, но также нужную, востребованную и хорошо оплачиваемую. Какие же профессии сейчас занимают лидирующие места в рейтинге популярности? Что выбирают современные студенты, и чем руководствуются при этом: престижностью, потребностью, интересом к специальности или может быть только зарплатой?

Несмотря на более чем шестьсот наименований специальностей, которые насчитывает всероссийский классификатор, при выборе профессии особенных трудностей у нынешних абитуриентов не возникает. Вот уже несколько лет подряд их приоритеты почти неизменны: наиболее популярными профессиями остаются: юристы, экономисты, менеджеры, программисты, маркетологи и специалисты PR-отрасли. Эти профессии остаются популярными благодаря тому, что все они являются межотраслевыми, и спрос на этих специалистов всегда высок.

Экономисты, юристы, IT-специалисты могут работать в любой отрасли экономики: на производстве, в торговле, в государственных органах. Но даже учитывая универсальность самых популярных профессий, на которые не влияет выбор региона и отрасли народного хозяйства, рынок труда ещё несколько лет назад был перенасыщен этими специалистами, и только сейчас обстановка немного нормализовалась.

В связи с тем, что долгое время в нашем обществе сохранялась тенденция предпочтения подрастающим поколением юридической и экономической сфер в качестве основной трудовой деятельности – ниша рабочих профессий оказалась почти пустой. Возник дефицит «обычных работяг», инженеров, профессионалов в нелегком труде, представителей «синих воротничков». Также было совсем «не в моде» быть врачом, учителем, как видим сейчас – ситуация исправляется.

Сегодня этот провал стараются компенсировать: в ВУЗах открывают новые направления обучения, конкурсы на них не столь сложны, как на более популярные специальности.

Основным условием успешной карьеры является правильный выбор профессии. Разрешение этой проблемы основывается на учете нескольких факторов [3].

Фактор 1. Нужно хорошо знать мир профессий и требования, которые предъявляются к человеку, выполняющему ту или иную работу. Уточнить для себя формулу выбранной профессии, с учетом возможных запасных вариантов выбора.

Фактор 2. Нужно правильно определить свои интересы и склонности, оценить свои возможности, состояние здоровья, способности и соответствие требованиям выбираемой профессии.

Фактор 3. Нужно изучить состояние рынка труда, его потребности и региональные особенности.

Фактор 4. Нужно исходить из реальных возможностей получения образования, переобучения и повышения квалификации.

Проделав все это, можно отобрать для себя несколько интересующих профессий, и среди них отыскать свою единственную, наметить свой профессиональный маршрут, и выбрать индивидуальный путь достижения поставленной цели.

Если же говорить о будущем, то предсказать востребованность некоторых специальностей невозможно вовсе, потому что ныне таких даже не существует.

С покорением космоса, возможно, появятся интересные специальности, связанные непосредственно с работой на различных планетах Солнечной системы или, по крайней мере, Луне.

Всему миру требуются изобретатели, но это опять же не является профессией, хотя именно люди с нестандартным мышлением «на два шага вперед» двигают науку и жизнь [1].

Говоря о выборе специальности, хочется добавить, что выбирать все же лучше не только со строгим расчетом востребованности, но и душой. Ведь нелюбимая работа не сделает человека счастливым, а вследствие этого и КПД ее будет невелико, и зарплата вряд ли сможет приятно поразить [2].

Великий мультипликатор Уолт Дисней говорил: «Вы добьетесь своего, если будете работать не ради денег. Хорошо выполняйте свою работу. Вы не должны беспокоиться из-за денег, они сами придут. Просто делайте хорошо то, что лучше всего умеете, и используйте это как свой козырь».

В нашем обществе уже давно ведутся споры о том, нужно ли нам высшее образование и тем более нужно ли оно нам, если большая часть желающих стать обладателями диплома идут работать в другие области. Нам нужно высшее образование. Естественно, самое лучшее обучение – это самообразование, и никакие липово сданные экзамены, поставленные ни за что оценки, не прибавят ума, но в этой массе тех, кто шел учиться, потому что все шли — многие хоть чуть стали лучше.

Интересно, что многие современные работодатели отдают предпочтение «узким специалистам» и их позиция часто влияет на реформаторов от образования (сейчас модно говорить о том, что «высшая школа должна ориентироваться на запросы работодателей»). Хотя известные теоретики считают, что надо как минимум совмещать практическую направленность (специализацию) и формирование широкого профессионального кругозора современного специалиста. Заметим, что в некоторых вузах, таких как МГУ, всё популярнее у студентов становится идея получения сразу двух дипломов (по разным специальностям), а иногда даже и идея совмещение высшего и среднего профессионального образования, то есть ориентация на расширение кругозора, что делает человека не только образованнее, но и конкурентоспособнее на рынке труда.

Есть и ещё одна закономерность. Часто подростку сразу сложно выбрать именно профессию, тем более специальность, и он больше ориентиру-

ется на «профиль» обучения. Уже потом он может уточнить для себя и профессию, и специальность.

Таким образом, на каких-то этапах профессионального развития (и профессионализации) происходит расширение кругозора (например, у подростков), что позволяет им лучше сориентироваться в мире профессионального труда. На каких-то этапах (у студентов и у работающих специалистов) приходится сужать свои интересы — как для лучшего освоения новой деятельности, так и для более эффективной работы. Но дальше, по мере накопления опыта, часто наблюдается опять расширение кругозора (освоение смежных работ, освоение навыков совместной работы в коллективе, что предполагает взаимозаменяемость и деловое сотрудничество, основанное на знании работы своих коллег, которые могут иметь и другие профессии).

Получается, что само соотношение «профессии», «специальности», «должности», «трудового поста» и даже определённых «трудовых функций» гораздо сложнее, что это многим представляется [4].

Более сложный выбор делает работник, когда пытается для себя уточнить (или заново найти) смыслы своей профессиональной деятельности. Парадокс в том, что применительно к одной профессии (специальности, должности, трудовому посту и так далее) смыслы могут быть разными.

Предполагается, что в идеальном случае сама профессия должна быть «призванием» для данного человека, когда он не только получает радость от самого процесса труда и гордится тем, что делает много доброго и полезного для окружающих, но и чувствует, что работа позволяет ему реализовать свои таланты и жизненные устремления.

Но часто сама профессия не так увлекательна, да и в плане самореализации возникает много проблем, особенно в так называемых «офисных профессиях». Большинство работников всё же не меняют даже такие профессии и организации, и главная причина здесь в том, что они не хотят терять относительно высокие заработки и отказываться от комфортного образа жизни.

Библиографический список

1. Иванушкина С.А. Восприятие событий жизненного пути как фактор профессионального самоопределения подростков/ С.А Иванушкина, Н.С. Пряжников// Журнал практического психолога- 2018- №4.

2. Коняева Е.А., Зайко Е.М. Конкурсы профмастерства как механизм профессионального становления обучающихся (на примере Челябинской области) // Профессиональное самоопределение молодежи инновационного региона: проблемы и перспективы: сборник статей по материалам Всероссийской научно-практической конференции 23-27 ноября 2015г., г. Красноярск. – Красноярск: Изд-во КрасГАУ, 2016. – С.30-34.

3. Коняева Е.А., Зайко Е.М. Профориентация как основа профессионального самоопределения молодежи (на примере Челябинской области) // Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал). – 2016. - № 10 (66). – С. 66 – 78.

4. Коняева Е.А., Коняев А.С. Интеграция образования, науки и производства как фактор национальной безопасности // Образование и социум: безопасность поликультурного пространства России: сб. материалов Всерос. заочн. науч.-практ. конф 27-28 ноября 2013 г./ред. кол.: В.В. Садырин, Б.У. Хашагульгов, М.В. Потапова, Е.А.Гнатышина и др. -Челябинск: Изд-во ЗАО «Цицеро», 2014. - С.158-161.

5. Коняева Е.А., Коняев А.С. Конструирование модульного содержания учебной дисциплины как средство формирования профессиональной компетенции будущих специалистов // Профессиональное образование: методология, технология, практика: сборник научных статей / под ред. В.В.Садырина. – Челябинск: Изд-во ЗАО «Цицеро»; Челяб.гос.пед.ун-т, 2015. – Вып.8. – С. 104-109.

6. Коняева Е.А., Коняев А.С. Модульные интегрированные программы начального, среднего и высшего профессионального образования // Материалы IX Междунар. науч.-практ.конф. «Вузовское преподавание: стратегия инновационного развития в условиях модернизации ВПО» г.Челябинск 27-28 октября 2009 г. – Челябинск: Изд-во Челяб.гос.пед. ун-та, 2009. – С. 173 – 175.

7. Резапкина Г.В. Я и моя профессия: программа профессионального самоопределения для подростков/ Г.В. Резапкина.- М.: Генезис, 2017.

Шутько С.И.

Научный руководитель: к.п.н., доцент Немудрая Е.Ю.

г. Челябинск

НОВЫЕ ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ КАК СРЕДСТВО ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА УЧИТЕЛЯ

Новые информационные технологии – это те технологии, которые позволяют на совершенно новом и современном уровне решать важные управленческие задачи, анализировать и прогнозировать информационные данные, оказывать помощь в принятии результативного решения. Новые информационные технологии включают в себя последние инновационные технологические внедрения и компьютерные технологии. В настоящее время информационные технологии создают новые возможности для организации учебного процесса, которые, к сожалению, недостаточно осознаются в педагогической среде.

Информационные технологии дают нам новые возможности, которые позволяют наглядно представлять скрытые от непосредственного восприятия сущностные законы и закономерности познаваемого. Различного рода электронные визуализаторы сегодня активно используются в области образования (уроки физики, математики, русского языка, литературы и т.п.), но все еще не могут в должной мере «войти» в классную комнату и студенческую аудиторию. Современные программы позволяют генерировать задачи возрас-

тающей сложности. При должной мотивации ученик, работая с такой программой, сам будет отбирать задачи, требующие от него умственного напряжения.

В образовании новые информационные технологии позволили появиться совершенно новым проектам:

1. Самообучение. Наш информационный век дает возможность освоить практически любую область самостоятельно благодаря огромному количеству доступной и открытой информации. Причем для этого не нужно ходить в архивы и библиотеки, достаточно иметь персональный компьютер с выходом в интернет.

2. Дистанционное обучение. Высшее образование, безусловно, очень важно в наше время. Не у всех есть возможность обучаться непосредственно в университетах (удаленность, ОВЗ и т.п.). Дистанционное обучение в этом случае – одна из возможностей получения высшего образования.

3. Связь с учителем. Это, в первую очередь, работа с репетиторами, которые теперь могут преподавать по скайпу. Появилась возможность изучить с ними языки или же получить новую, не слишком сложную, профессию.

На основе 273 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" (Статья 16) [4], мы можем узнать, что организации, которые осуществляют образовательную деятельность, вправе применять электронное обучение, дистанционные образовательные технологии при реализации образовательных программ в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования. Современные системы дистанционного обучения предоставляют каждому члену информационного общества возможности приобретения знаний при опосредованном взаимодействии с преподавателями на основе технологий дистанционного обучения, с учетом индивидуальных возможностей обучающегося в удобное время и в удобном темпе, а также вне зависимости от места расположения обучающегося по отношению к обучающей организации и без отрыва от основной деятельности.

Опираясь на «Профессиональный стандарта педагога» (4 раздел, параграф 1, пункт 7) [3], мы знаем, что педагог должен владеть ИКТ-компетенциями. Большинство педагогов пользуются компьютером для подготовки текстов и домашнего задания.

Несмотря на то, что информационные технологии ввелись сравнительно недавно, уже сейчас невозможно себе представить школу или даже детский сад без них, не говоря уже о высшем образовании. Преподаватель может вводить дополнительную информацию, демонстрации, практические задания, вопросы для тестового контроля в базу данных, таким образом формируя конкретный сценарий предстоящего занятия [2].

Благодаря интернету легко всегда быть в курсе и делать свои уроки максимально полезными именно для современных людей. Информационные технологии в образовании позволяют найти не только тексты, но и видео,

слайды, а также многое другое по данной теме. Ученики получили возможность проявлять свои творческие способности благодаря разнообразным презентациям и прочему. Каждый может выстроить свою индивидуальную программу освоения необходимого учебного материала, располагая доступом к базам данных и к преподавателю для консультаций, осуществляя самопроверку через систему тестовых задач.

Информационные технологии становятся неотъемлемым компонентом содержания обучения, средством оптимизации и повышения эффективности учебного процесса. Интенсивное внедрение информационных и коммуникационных технологий в образование – неизбежный процесс. Именно поэтому его необходимо тщательно изучать.

Библиографический список

1. Давыдов, В. В. Проблемы развивающего обучения: Опыт теоретического и экспериментального исследования / В.В. Давыдов // М.: Педагогика, 1986.
2. Роберт, И. В. Концепция внедрения средств новых информационных технологий в учебный процесс общеобразовательной школы / И.В. Роберт – М., 1990.
3. Профессиональный стандарт педагога // <https://delatdelo.com>
4. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 06.03.2019) "Об образовании в Российской Федерации" // <http://legalacts.ru>

Щукина В.С.

Научный руководитель: к.п.н., доцент Немудрая Е.Ю.

г. Челябинск

ФОРМИРОВАНИЕ ЧИТАТЕЛЬСКОЙ КУЛЬТУРЫ У УЧАЩИХСЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ

Чтение является неотъемлемой частью жизни каждого человека. В век развитых технологий именно через чтение люди получают основную информацию, и поэтому для того, чтобы уметь отсеивать ненужную информацию, человеку нужно развивать культуру чтения, и это нужно делать как можно раньше.

По мнению исследователей, понятие "читательская культура" является более объёмным и широким, и определяет культуру читателя как проявление его интереса, отношение к книге, уровень начитанности. А культура чтения – это центральная часть читательской культуры. Но также авторы говорят и о том, что грани между этими понятиями весьма условны [1, 2].

Другие авторы считают, что термины "читательская культура" и "культура чтения" аналогичны. Под читательской культурой они понимают культуру юного читателя, которая включает культуру выбора книги для чтения, культуру чтения и осмысления прочитанного, культуру общения и рассуждения по поводу чтения [3,4].

Вообще понятие "читательская культура" формировалось с древнейших времён, оно прошло несколько этапов своего становления, и в каждый из периодов трактовалось и воспринималось по-разному.

Проблема формирования читательской культуры актуальна и в современном обществе, так как снижается интерес к чтению и, как следствие, падает уровень читательской культуры. Чтение играет большую роль в развитии и воспитании личности, и в век развитых технологий человек не должен терять интерес к книгам. Развитие информационных технологий, с одной стороны, открывает больше возможностей для потребления информации, для познания окружающего, а с другой стороны, большой поток информации сбивает внимание человека, восприятие становится фрагментарным, неточным. В современном мире человек постоянно испытывает влияние средств массовой информации, и он должен уметь отбирать нужный и верный для себя материал. В результате воздействия СМИ люди всё реже обращаются к книгам, и снижается уровень культуры чтения.

По результатам интеграционного исследования, которое проводилось школьниками из Санкт-Петербургской ГБОУ СОШ № 430 в 2012 году, всего лишь 7% учащихся средней школы и 17% учащихся старшей школы в свободное время предпочитают чтение книг [3].

Также в ЕГЭ появляются различные новые задания, какие-то задания усложняются, в 9 классе нужно сдавать устный экзамен, и из-за этого повышается уровень требований к речевой деятельности, качеству чтения и культуре речи школьников.

Данная проблема рассматривается и на государственном уровне. В распоряжении Правительства Российской Федерации от 3 июня 2017 года № 1155-р утверждена Концепция программы поддержки детского и юношеского чтения в Российской Федерации, которая представляет собой систему взглядов на основные проблемы в сфере детского и юношеского чтения, а также базовые принципы, цели, задачи, основные направления формирования программы поддержки детского и юношеского чтения в Российской Федерации и этапы реализации программы. В документе прописано, что поддержку и развитие детского и юношеского чтения необходимо рассматривать как приоритетное направление в культурной и образовательной политике государства, имеющее важнейшее значение для будущего страны.

Снижение интереса к чтению наблюдается во всём мире, но причины этого не исследованы в полной мере. Их связывают с распространением СМИ, глобализацией, влиянием социальных сетей, экранной культурой, развитием индустрии развлечений.

Вместе со снижением интереса к чтению логопеды, детские психологи, педагоги наблюдают у детей и подростков нарушения различного порядка, как-то: дисграфия, дислексия, дислогия, позднее овладение речью, недостаточный уровень словарного запаса.

Данная Концепция программы поддержки детского и юношеского чтения в Российской Федерации предусматривает реализацию программы по нескольким направлениям.

В рамках научно-исследовательского и методического направления предусматриваются:

- исследования характеристик чтения различных социальных и возрастных групп детей и юношества;
- исследования влияния электронной среды на чтения и литературное развитие детей и юношества;
- исследования гендерных особенностей чтения детей разного возраста;
- разработка количественных и качественных показателей владения чтением в каждой возрастной группе;
- разработка системы классификации читательских компетенций;
- разработка комплекса методических рекомендаций по приобщению к чтению детей и юношества и др.

В рамках направления поддержки детской литературы, книгоиздания и книгораспространения предусматриваются:

- государственная поддержка распространения литературы по библиотекам;
- организация ежегодной Всероссийской выставки-ярмарки детской литературы и поддержка подобных мероприятий;
- выпуск тематических рекомендационных указателей, пособий, обзоров как для детей и юношества, так и для родителей, библиотекарей, педагогов и других специалистов и др.

В рамках медиасферного направления предусматриваются:

- продвижение чтения и книг посредством социальной рекламы;
- государственная поддержка телевизионных каналов, театрам, кино- и телестудий, которые создают материал на основе литературы;
- вовлечение интернет-сообщества в литературные и читательские акции и др.

В рамках направления, которое касается развития кадрового потенциала, предусматриваются:

- открытие в федеральных и региональных вузах программ высшего образования для специалистов в области детского и юношеского чтения;
- включение в основные профессиональные образовательные программы (педагогического, филологического, книгоиздательского и др.) модулей по современной детской и юношеской литературе и поддержке чтения и др.

В рамках инфраструктурного направления предусматриваются:

- популяризация семейного чтения;
- создание и развитие открытых интернет-сервисов по поддержке семейного чтения;
- развитие системы консультирования родителей в области детского и юношеского чтения;

– создание условий для реализации программ внеурочной деятельности;

– систематическое обновление фондов библиотек и др.

Реализация программы, основанной на положениях настоящей Концепции, предусматривается в 3 этапа:

1 этап (2018 год): проведение научно-исследовательских работ и разработка методических рекомендаций для реализации программы;

2 этап (2019 – 2020 годы): определение моделей внедрения разработанных методических рекомендаций, организация их внедрения в нескольких регионах и институтах поддержки и развития чтения и анализ полученных результатов;

3 этап (2020 – 2026 годы): реализация программы на всей территории страны и во всех институтах поддержки и развития чтения [6].

Данная программа предполагает привлечения специалистов в различных областях научного знания, которые поспособствуют реализации программы, что приведёт к повышению читательского интереса, читательской грамотности, читательской культуры.

Библиографический список

1. Бочкарева, Н.И. Как воспитать талантливого читателя / М. И. Бочкарева // Детская библиотека. – 1999. – № 3 – С.75- 82

2. Кавелина, Е. Интернет книги не соперник / Е. Кавелина // Этносфера. – 2008.—№ 11 – С. 4 – 6

3. Лифинцева, Н. И. Самостоятельная читательская деятельность младших школьников. Программа развития читательского опыта / Н. И. Лифинцева // Начальное образование. – 2004. – № 3 – С.10 - 15

4. Леонтьева, В. Вытеснит ли Экранная культура книжную? / В. Леонтьева // Высш.образование в России. – 2005.— № 9 – С. 88-92

5. Мокина, М. Чтение – основа грамотности / М. Мокина // Этносфера, 2008. – № 12 – С. 21 – 22

6. 4. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 3 июня 2017 года № 1155-р. URL: <https://bookunion.ru/upload/iblock/b8c/b8ce23d0b7e17778f3ad158ab84724e2.pdf>

Юрина М.В.

***Научный руководитель: Касаткина Н.С., к.п.н., доцент
г. Челябинск***

МУЗЫКА КАК СРЕДСТВО ОБУЧЕНИЯ ИНОСТРАННОМУ ЯЗЫКУ

В условиях современного общества, которое развивается в сторону всеобщей глобализации, изучение иностранного языка, позволяющего осуществить диалог культур, становится неотъемлемой частью образовательной

системы. Возрастающая роль иностранного языка приводит к необходимости разработки и совершенствования наиболее продуктивных средств обучения.

В работах Т. С. Назаровой и Е. С. Полат средства обучения понимаются как «...материальные объекты, носители учебной информации, используемые в учебно-воспитательном процессе для достижения поставленных целей обучения, воспитания и развития»[1].

По мнению многих методистов, ученых и преподавателей, а также приверженцев использования бессознательного воздействия в обучении, одним из наиболее эффективных средств обучения иностранному языку является использование музыкальных средств.

Использование музыкального материала как средства обучения иностранному языку достаточно актуально по многим причинам.

Во-первых, иностранная музыка позволяет учащимся познакомиться с историческим наследием изучаемого иностранного языка, а также приобрести к культуре другой страны. Данный метод обучения способствует воспитанию позитивного отношения к иностранному языку и культуре ее носителей.

Во-вторых, песенные материалы способствуют лучшему усвоению лексических, грамматических и фонетических структур иностранного языка, поскольку, благодаря приятному мотиву и зарифмованному тексту, они запоминаются быстрее и легче.

В-третьих, известно, что музыка оказывает значительное влияние на психические процессы человека и позволяет добиться необходимой атмосферы в момент какой-либо деятельности. Таким образом, посредством музыкального материала преподаватель может создать психологически комфортную обстановку на уроках иностранного языка.

Музыкальные материалы могут быть использованы на разных этапах урока для разных целей. Музыкальное произведение можно включить в начале урока для зарядки и подготовки к плодотворной работе на уроке; для закрепления и усвоения фонетических, лексических и грамматических единиц во время урока; а также для релаксации в конце урока после изучения трудного материала.

На сегодняшний день в свободном доступе существует множество музыкального и песенного материала. Однако такое большое количество приводит к тому, что возникает проблема подбора подходящих песен, которые соответствуют всем необходимым требованиям и пригодны для слушания с детьми школьного возраста. Несмотря на все положительные стороны использования песни в обучении иностранному языку, учебно-методические комплексы не содержат достаточного количества песенного материала. Это приводит к тому, что некоторые учителя неправильно выбирают музыкальные произведения для своих занятий, что способствует снижению эффективности обучения и заинтересованности учащихся в изучении того или иного иностранного языка. Проблема использования песен на различных этапах

обучения может быть решена посредством специального отбора песенного материала. Для того чтобы подобрать релевантный песенный материал для работы с детьми разных возрастов на уроках иностранного языка необходимо исходить из критериев отбора музыкальных произведений, которые учитывают их актуальность, языковую и лингвострановедческую ценность, а также соответствуют интересам, знаниям и возрасту учащихся.

Для того, что использовать музыкальный материал на уроках иностранного языка наиболее плодотворно, учителю необходимо знать не только, как подобрать подходящие песни согласно критериям, но и каким образом и когда их использовать на своих уроках. Для этого необходимо учитывать дидактические цели, а также возрастные и психологические особенности учащихся, уметь использовать музыку в гармонии с другими средствами обучения и не забывать о правилах безопасности.

Правильное использование музыки как средства обучения иностранному языку позволит повысить заинтересованность учащихся, улучшить их работоспособность и организовать приятную обстановку для работы в классе.

Таким образом, музыка должна быть неотъемлемой частью процесса обучения иностранным языкам, так как она является эффективным средством, способствующим лучшему усвоению языкового материала, а также повышению мотивации и интереса к изучаемому предмету.

Библиографический список

1. Назарова, Т.С. Средства обучения. Технология создания и использования [Текст] / Т. С. Назарова, Е. С. Полат – М.: Изд. УРАО, 1998. – 203 с.
2. Гальскова, Н.Д. Современная методика обучения иностранным языкам. Пособие для учителя [Текст] / Н.Д. Гальскова — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: АРКТИ, 2003. — 192 с.
3. Гальскова, Н. Д. Теория обучения иностранным языкам: лингводидактика и методика [Текст] / Н.Д. Гальскова - М.: Издательский центр «Академия», 2004. – 336 с.

Ярухина Д. А.

Научный руководитель: к.п.н., доцент Коняева Е.А.

г. Челябинск

ПРОБЛЕМА ТРУДОУСТРОЙСТВА УЧАЩЕЙСЯ МОЛОДЕЖИ

В данной статье будет рассматриваться вопрос трудоустройства молодежи на постоянную или временную основу. На данный момент это одна из острых проблем нашей страны, так как безработных студентов становится все больше. Многие работодатели отказываются брать будущих специалистов на работу из-за отсутствия опыта работы, а производственные и учебные практики не дают нужный багаж опыта.

Основными факторами отказа в принятии студентов на работу являются: возраст, форма обучения, отсутствие опыта работы, невостребованность специальности и, что многие заканчивают только бакалавриат.

Многие работодатели утверждают, что бакалавр – это не полное высшее образование, где изучают предметы не так полно, как в специалитете. Поэтому большое количество отказов вызвано именно тем, что студенты заканчивают учебу только четырьмя годами обучения.

Зачем же студенты идут работать? Многие обучающиеся не независимо иногородние или местные, ищут работу для того, чтобы не быть зависимыми от родителей в денежном плане, или есть проблемы с деньгами, в основном это касается оплаты за учебу или жилье, купить продукты питания, необходимую одежду. В наше время деньги играют важную роль и они нужны во всем. Именно поэтому многие студенты «ищут» возможность подработать. В основном работа для студентов – это лишний способ доказать родителям, что они самостоятельные и готовы ко взрослой жизни.

Основным и популярным среди молодежи работодателем являются места общественного питания. Бывает такое, что студент, устраиваясь на работу и думая, что это временно, остается там на несколько лет. В таких заведениях есть удобный (гибкий) график работы, неплохая заработная плата и перспективы в карьерном росте. На начальном этапе для студентов подходит та работа, где заработная плата в месяц составляет хотя бы от 8 до 13 тысяч рублей. Собственно, поэтому многие остаются работать на постоянной основе в таких заведениях, уже после выпуска.

Работодатели хотят видеть в потенциальных сотрудниках при приеме на работу следующее:

- качество образования, которое они получили (фундаментальный характер образования, уровень профессиональных знаний и навыков);
- опыт работы, который повышает уровень их профессиональных знаний и навыков;
- способность пополнять и применять свои знания, в том числе в смежных и других областях, что выражается в способности к самообучению, гибкости и широте знаний при наличии дополнительного обучения [1].

Эффективными решениями проблем при приеме специалистов могут послужить многие факторы, в том числе:

- качество подготовки в вузах;
- разработка программ повышения квалификации с учетом долгосрочных тенденций развития отрасли и экономики в целом;
- структура и объем подготовки специалистов с высшим образованием в регионе, их соответствие текущим и будущим потребностям реальной экономики;
- обучение предпринимательству;
- профессиональная ориентация студентов на работу в компании и продвижение личностных качеств, требуемых рынком труда;

- развитие студенческой инициативы в области профориентации студентов, трудоустройства выпускников и их адаптации к рынку труда;
- адаптация и удержание молодых специалистов в компаниях, наставничество в развитии, социальные программы поддержки молодых специалистов;
- создание условий для самореализации молодежи, поддержки молодежных инициатив, успешного творческого, профессионального и профессионального роста молодых специалистов [2].

Временное трудоустройство предоставляет много молодежных организаций, например, Молодежная общероссийская общественная организация «Российские Студенческие Отряды» (далее – РСО). Целью РСО является организация временной занятости обучающихся в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования, изъявивших желание в свободное от учебы время работать в различных отраслях экономики [3].

Отряды работают по разным направлениям: строительные, педагогические, сервисные, отряды проводников и другие.

Студенческие педагогические отряды – ежегодно организуют каникулярный отдых детей в первую очередь в детских лагерях своих регионов, работают в детских центрах федерального значения. Традиционно большое количество вожатых МООО «РСО» работают в лагерях Краснодарского края, Республики Крым и города Севастополь. Главное, перед этим пройти курсы вожатых, в которые включены: лекции, практики, а также выездные сборы. По итогу пройденных курсов студенты получают сертификат вожатого, с которым могут работать после того как окончат образовательную организацию.

Студенческие отряды проводников. Ребята работают летом проводниками пассажирских вагонов в «Федеральной пассажирской компании», дочерняя ОАО «РЖД». Перед тем как приступить к работе, студенты так же проходят трехмесячные курсы по подготовке проводников. Внутренний смысл работы проводника – обеспечить максимальный комфорт пассажирам вагона. Образно говоря, проводник – это «маленький хозяин большого вагона», населенного людьми, постоянно меняющимися по пути следования поезда. Кроме того, проводник работает с техническим оборудованием вагона: водоснабжением, отоплением, электроснабжением, вентиляцией, а также поддерживает санитарную чистоту в вагоне.

Студенческие сервисные отряды – это работа в индустрии гостеприимства. Приветливо улыбаться, создавать комфортную атмосферу отдыха, заботиться о людях – все это, и не только, часть работы бойца студенческого сервисного отряда. Бойцы работают официантами, барменами, кухонными работниками, спасателями, горничными, швейцарами, хостес, озеленителями и многое другое. Студенческие сервисные отряды обслуживают гостей в гостиничном и ресторанном бизнесе, в сфере общественного питания, отдыха и развлечений, во время проведения кон-

ференций, семинаров, выставок, крупнейших всероссийских и международных соревнований, а также работают в детских оздоровительных лагерях.

Студенческие строительные отряды – это работа на различных строительных объектах нашей страны как регионального, так и всероссийского масштаба.

В составе студенческого строительного отряда студенты работают по следующим специальностям: плотник, сварщик, каменщик, стропальщик, монтажник, арматурщик, кровельщик, дорожный рабочий, штукатур-маляр и др.

Российским Студенческим Отрядам доверяют строительство объектов Олимпийского значения, Универсиады в Казани, Бованенковского нефтегазоконденсатного месторождения, мостовых переходов во Владивостоке в рамках подготовки к Саммиту АТЭС, космодромы «Восточный» и «Плесецк», объектов к Чемпионату по футболу, а также многих других объектов всероссийского значения. Полторы тысячи студентов будущих атомных энергетиков работают на объектах Госкорпорации «Росатом». Ребята трудятся на Нововоронежской, Ростовской, Курской, Ленинградской АЭС, ПО «Маяк». В рамках международного обмена бойцы студенческих отрядов участвуют в строительстве Белорусской АЭС, АЭС в Китае, Турции, Индии и Бангладеш. [2]

Таким образом «Российские Студенческие Отряды» способствуют временному официальному трудоустройству студентов очной формы обучения с дальнейшими перспективами работы в данных направлениях. Так студенты за 2 месяца летних каникул могут заработать от 20 до 100 тысяч рублей. И конечно же, это отличная возможность «попробовать» себя в другой специальности.

Подводя итог, можно сказать, что успехом в поиске работы может быть достигнут только теми, кто открыт для перемен, общителен и развил способность постоянно учиться и развиваться. Молодым специалистам нужны глубокие знания в различных отраслях, дополнительное обучение и способность быстро адаптироваться к меняющимся обстоятельствам. И для того, чтобы получить хорошую работу и хорошую зарплату, студент должен использовать 100% возможностей для обучения, осознавать свои знания, способности, быть максимально независимым и, конечно же, верить в свои силы.

Библиографический список:

1. Коняева Е.А. Социальное партнерство как основа трудоустройства выпускников вузов и профессиональных образовательных организаций (региональный аспект) // Инновационные технологии в подготовке современных профессиональных кадров: опыт, проблемы: сборник научных трудов. – Челябинск: Челябинский филиал РАНХиГС, 2018. – С. 93 – 97.

2. Прессель А.Г., Коняева Е.А. Совмещение работы и учебы студентов дневной формы обучения: положительные и отрицательные аспекты // Профессиональное образование: методология, технологии, практика: сборник

научных статей / под ред. В. В. Садырина. – Челябинск: Изд-во ЗАО «Цицеро», Южно-Уральский гос. гум-пед. ун-т, 2017. – Выпуск 10. – С. 286-289.

3. Устав молодежной общероссийской общественной организации «Российские Студенческие Отряды» (М. 2018 год) <https://xn--d1amqcgedd.xn--p1ai/dokumenty.html>

Научное издание

Актуальные проблемы образования:

ПОЗИЦИЯ МОЛОДЫХ

Часть 1

**Материалы Всероссийской студенческой
научно-практической конференции,
5-24 апреля 2019 г.**

Ответственный за выпуск:
Савченков Алексей Викторович

ЗАО «Библиотека А. Миллера»
454091, г. Челябинск, ул. Свободы, 159

Объем 10 уч.-изд.л.
Подписано в печать 29.06.2019 г.
Тираж 100 экз. Формат 60х90/16

Отпечатано с готового оригинал-макета
в типографии ЮУрГГПУ
454080, г. Челябинск, пр. Ленина, 69