

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-  
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ:  
МЕТОДОЛОГИЯ, ТЕХНОЛОГИИ, ПРАКТИКА**

**СБОРНИК НАУЧНЫХ СТАТЕЙ**

**ВЫПУСК 13**

Челябинск

2020

УДК 378  
ББК 74 А8  
П 84

Профессиональное образование: методология, технологии, практика  
[Текст]: сборник научных статей / под. ред. Е.А. Гнатышиной. – Челябинск: изд-во «ЗАО Библиотека А. Миллера», 2020. – Выпуск 13. – 241 с.

ISBN 978-5-93162-288-0

**РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ**  
ПРЕДСЕДАТЕЛЬ – *Е.А. ГНАТЫШИНА*

ЧЛЕНЫ СОВЕТА: *Н.Ю. КОРНЕЕВА,*  
*Н.А. ПАХУСОВА, А.В. САВЧЕНКОВ, Н.В. УВАРИНА*

Сборник посвящен современным проблемам образования и использования новых педагогических технологий и аккумулирует важные аспекты региональной политики и практики в отечественном образовании. Сборник является десятым в рамках издательской деятельности научно-исследовательской лаборатории, функционирующей с 2005 года на базе Профессионально-педагогического института Южно-Уральского гуманитарно-педагогического университета.

Издание адресовано широкому кругу читателей, занимающихся научно-исследовательской деятельностью в области образования.

ISBN 978-5-93162-288-0

© Авторы

## Содержание

<b>К читателю.....</b>	<b>8</b>
------------------------	----------

### **ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

#### **Александров К.Ю.**

Возможности использования современных компьютерных технологий для улучшения образовательного процесса.....	11
--	----

#### **Бегунова Е.А., Кондратьева Е.С.**

Условия эффективной организации воспитания в современном вузе...	15
--	----

#### **Гусева Е.И.**

Реализация метода проектов в учебном процессе образовательной организации.....	20
--	----

#### **Джанатаева Ж.С.**

Профилактика суицидального поведения подростков, как одного из видов их девиантного поведения.....	24
--	----

#### **Дмитриева А.А.**

Обзор подходов оценки рисков информационной безопасности в организациях.....	29
--	----

#### **Дубровский В.А.**

Современные педагогические технологии: основные направления развития в условиях гуманитаризации образования.....	32
--	----

#### **Гумен А.В.**

Проблема применения инновационных педагогических технологий в профессиональном образовании.....	36
---	----

#### **Емельянова Н.А.**

Формы взаимодействия профессиональных образовательных организаций с предприятиями автосервиса.....	41
--	----

#### **Камаев Д.М.**

Информационные и коммуникационные технологии в информационно-образовательной среде СПО.....	47
---	----

<b>Камаев Д.М.</b>	
Основные аспекты и тенденции применения инновационных компьютерных технологий в образовательной сфере.....	51
<b>Кашина Ю.А.</b>	
Аспекты формирования корпоративной культуры в образовательных организациях.....	58
<b>Колотова И.О., Артишевская И.Д.</b>	
Метапредметные результаты обучения по ФГОС как инновационный формат оценки уровня образованности современных детей в дополнительном образовании.....	62
<b>Кунакбаев А.Б.</b>	
Электронный практикум и его дидактические возможности.....	67
<b>Лыжина Т.Ф.</b>	
Управление самостоятельной работой обучающихся в образовательной организации.....	72
<b>Мухаметшина Ю.А., Яковлева М.С.</b>	
Инновационные технологии в управлении профессиональной образовательной организации.....	76
<b>Некрасова В.</b>	
Методы выявления и устранения некомпетентности пользователей системы информационной безопасности образовательной организации.....	81
<b>Останина А.В.</b>	
Мониторинг интеллектуального развития как инновационная технология в педагогике.....	85
<b>Прохоров И.Д.</b>	
Специфика мотивации персонала в профессиональной образовательной организации.....	89
<b>Ракчеева Е.С.</b>	
Структурные компоненты имиджа профессиональной образовательной организации.....	92
<b>Савина Е.С.</b>	
Использование электронных образовательных платформ на занятиях как средство интерактивного обучения.....	97

<b>Савченков А.В.</b>	
Готовность к будущему педагога воспитательной деятельности как психолого-педагогическая проблема.....	101
<b>Сагитова З.Р., Литке С.Г.</b>	
Структура и содержание системы менеджмента качества.....	105
<b>Сагитова З.Р.</b>	
Совершенствование методов организации и контроля инновационной деятельности в профессиональной образовательной организации.....	109
<b>Сальникова А.Е.</b>	
Методологическая основа разработки контрольно-оценочных средств по дисциплине в условиях профессионального образования.....	115
<b>Таранина О.К.</b>	
Формирование самооценки младшего школьника как психолого-педагогическая проблема.....	119
<b>Федорова О.А., Баренкова Е.С.</b>	
Современные технологии профилактики и разрешения конфликтов в образовательной организации.....	125
<b>Хазов И.Е.</b>	
Применение видеолекций в процессе дистанционного обучения.....	130
<b>Яковец Н.В.</b>	
Проблемы применения дистанционных технологий в образовательном процессе.....	135

## **ИННОВАЦИОННЫЕ И ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ЭКОНОМИКЕ, УПРАВЛЕНИИ И ОБРАЗОВАНИИ**

<b>Агонен О.С.</b>	
Сущность безработицы и ее социально экономические последствия.....	139
<b>Акулинина Е.О.</b>	
Безработица: понятие, виды, социально-экономические последствия.....	144

<b>Дюрягина М.А.</b>	
Региональные аспекты подготовки квалифицированных специалистов (на примере отрасли АПК России: проблемы развития и пути их решения).....	149
<b>Корнеев Д.Н., Петрухин М.Д.</b>	
Профессиональная подготовка кадров экономического и юридического профилей к проектированию и диффузии инноваций.....	157
<b>Ксенофонтова С.А.</b>	
Мотивация персонала как фактор эффективной стратегии организации.....	168
<b>Ксенофонтова С.А.</b>	
Проблемы построения эффективной системы мотивации персонала в современной организации.....	172
<b>Маврина К.С.</b>	
Понятие имиджа и его значимость для деятельности организации.....	179
<b>Мирошниченко Е.А.</b>	
Информация – важнейший ресурс экономики XXI века.....	184
<b>Овчинникова О.А.</b>	
Методы и формы повышения квалификации персонала.....	189
<b>Орленко П.С.</b>	
Исторический аспект становления системы защиты информации и анализ современного состояния информационной безопасности.....	193
<b>Пилипенко М.С.</b>	
Последствия безработицы в Российской Федерации.....	199
<b>Пилипенко М.С.</b>	
Пути выхода из безработицы на примере Оренбургской области.....	202
<b>Пилипенко М.С.</b>	
Анализ состояния рынка труда и безработицы на примере Оренбургской области.....	206

<b>Руппель Е.М.</b>	
Бедность населения России и пути ее ликвидации.....	210
<b>Саитгалина Д.Д.</b>	
Экономическая система общества: сущность и основные характеристики.....	215
<b>Суктубаева Л.Ю.</b>	
Сущность инфляции и её виды.....	221
<b>Хусаинова Ю.С.</b>	
Предприятие в рыночной экономике.....	225
<b>Шабаров И.В.</b>	
Демографические проблемы России, пути их разрешения и влияние на развитие экономики.....	231
<b>Шабаров А.В.</b>	
Сельское хозяйство в России.....	235

## К ЧИТАТЕЛЮ

---

Предлагаемый сборник научных статей является продолжением решения задачи распространения и обмена информацией в области научно-исследовательской деятельности педагогических кадров системы высшего и среднего профессионального образования и повышения научного потенциала педагогических работников. Данная задача на протяжении ряда лет решается в рамках мониторинговой деятельности, реализуемой в Профессионально-педагогическом институте Челябинского государственного педагогического университета. И как результат, на протяжении последних десяти лет, работниками образовательных организаций СПО и ВО Челябинской и других областей, студентами и аспирантами выполнено значительное число прикладных и научных исследований. По результатам данных исследований защищены диссертации, опубликованы статьи в различных научных изданиях, проведены методологические и методические семинары, научно-практические конференции по проблемам подготовки компетентных кадров, внедрены инновационные педагогические технологии.

Важным направлением исследований являлось изучение потребностей регионального рынка труда в специалистах и рабочих, подготавливаемых в профессиональных образовательных организациях Челябинской области.

Регулярно проводятся мониторинговые эмпирические исследования по изучению адаптационных процессов у студентов первого курса. Исследуются проблемы, связанные с профессиональным самоопределением и трудоустройством выпускников, и другие актуальные вопросы образования. По результатам проводимых исследований издаются аналитические материалы, а также сборники научных статей.

- Сборники научных статей: «Актуальные проблемы профессионально-педагогического образования. Выпуск 1» (2007 г.)
- Сборник научных статей «Подготовка педагога профессионального обучения: традиции и инновации. Выпуск 2» (2008 г.).

- «Профессиональное образование: традиции и инновации. Выпуск 3» (2009 г.).
- «Инновационные проблемы профессионального образования. Выпуск 4» (2010 г.).
- Профессиональное образование: современные императивы. Выпуск 5» (2011–2012 г.).
- «Профессиональное образование в XXI веке. Выпуск 6» (2013 г.).
- Профессиональное образование: методология, технологии, практика. Выпуск 7 (2014 г.).
- Профессиональное образование: методология, технологии, практика. Выпуск 8(2015 г.).
- Профессиональное образование: методология, технологии, практика. Выпуск 9 (2016 г.)
- Профессиональное образование: методология, технологии, практика. Выпуск 10 (2017 г.)
- Профессиональное образование: методология, технологии, практика. Выпуск 10 (2017 г.)
- Профессиональное образование: методология, технологии, практика. Выпуск 11 (2018 г.)
- Профессиональное образование: методология, технологии, практика. Выпуск 12 (2019 г.)

В сборниках размещены материалы по результатам эмпирических исследований и опыта работы педагогов, аспирантов, кандидатов и докторов наук Челябинской области, городов Российской Федерации и ближнего зарубежья по следующим направлениям:

- педагогическая культура как объект исследования;
- ценности современного профессионального образования;
- профессиональное образование в меняющемся мире: проблемы, решения;
- функции современного профессионального образования в свете глобализационных процессов;
- болонская конвенция и Копенгагенское соглашение как детерминанты подготовки специалистов новой генерации;

– традиции и инновации в педагогическом образовании – альтернативы или интеграция?

– региональные аспекты подготовки квалифицированных специалистов;

– социокультурные аспекты трансформации профессиональной подготовки педагогов для системы довузовского профессионального образования;

– инновационные модели и технологии образования педагогов;

– опыт использования современных технологий образования;

– роль высшего профессионального образования в формировании гражданской позиции студентов;

– информационная культура современных педагогов в условиях глобализации образования;

– гендерные аспекты подготовки педагогических кадров для системы начального и среднего профессионального образования;

– психолого-педагогические аспекты безопасного взаимодействия субъектов образовательной деятельности;

– проблемы трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования;

– студенческое самоуправление как фактор развития гражданского общества;

– творческое развитие субъектов образовательной сферы;

– проблемы самоактуализации и профессиональной идентификации будущих специалистов.

Настоящий сборник придерживается сложившейся концепции и содержит статьи по наиболее актуальным проблемам образования.

*Выражаем искреннюю благодарность авторам исследований, размещенных в сборнике научных статей (Выпуск 13, 2020 г.) и других изданиях, надеемся на дальнейшее сотрудничество.*

*Директор Профессионально-педагогического института*

*ЮУрГГПУ,*

*д.п.н., профессор*

*Е.А. Гнатьшина*

# ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

---

Александров К.Ю.

г. Челябинск

*Научный руководитель к.п.н., доцент Коняева Елена*

*Александровна*

## ВОЗМОЖНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СОВРЕМЕННЫХ КОМПЬЮТЕРНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ДЛЯ УЛУЧШЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

*Аннотация.* В данной статье обсуждаются возможности использования современных компьютерных технологий для улучшения образовательного процесса и их востребованность в процессе обучения.

*Ключевые слова:* современные технологии, обучение, образовательный процесс, компьютерные технологии, образование, информационные технологии.

Ни для кого не секрет, что современные информационные технологии тесно переплетаются с различными сферами жизни. Компьютерные технологии широко используются во всех сферах, начиная от различных производств и заканчивая образовательными процессами. Учебные заведения в последнее время используют различные технологии для улучшения учебного процесса, потому что сейчас в век компьютеризации сложно вовлечь обучающихся, используя традиционные методы обучения. Компьютерные технологии открывают возможность преподавателям отказываться от свойственных традиционному обучению рутинных видов деятельности преподавания, предоставив ему возможность использовать интеллектуальные формы труда, освобождая от изложения значительной части учебного материала [1]. Использование новых технологий дает возможность обучающемуся не только лучше освоить предмет, но и научиться использовать полученные навыки. В наши дни можно выделить

несколько направлений внедрения компьютерных технологий в сферу образования [2]:

- использование компьютерных технологий для повышения качества и эффективности обучения;
- использование компьютерных технологий как инструментов обучения;
- рассмотрение информационных технологий в качестве объектов изучения;
- использование компьютера для творческого развития учащихся;
- использование компьютерной техники для контроля, коррекции и тестирования;
- использование компьютера для передачи и приобретения педагогического опыта, методической и учебной литературы;
- интенсификация и совершенствование управления учебным заведением и учебным процессом на основе использования системы современных информационных технологий.

В последние годы в связи с распространенностью персональных компьютеров, число обучающихся, умеющих пользоваться компьютером, возросло примерно в десять раз. По выводам исследователей, данная тенденция будет ускоряться независимо от того какие методы обучения будут использоваться – будь то традиционные, либо инновационные методы с использованием компьютерных технологий. Так как обучающиеся заинтересованы в использовании персональных компьютеров, следовательно, они заинтересованы в изучении предмета, а это значит, что повышается качество и эффективность обучения [6].

Используя компьютерные технологии в качестве инструментов обучения, можно повысить активность обучающихся во время освоения учебного материала, внося элемент новизны, который позволяет отвлечь обучающихся от трудности предмета путем использования различных средств, таких как:

- электронные учебники;
- мультимедийные презентации;
- учебные видеофильмы [4].

Использование данных технологий позволяет повысить способность к запоминанию примерно в 2-5 раз. В результате создается комфортная для каждого обстановка, что благотворно влияет на формирование мотивов самообразования и социального сотрудничества. Когда обучающиеся сами участвуют в процессе познания, управляя своими действиями и корректируя скорость работы, они чувствуют себя не объектами, а руководителями учебного процесса, а это значительно повышает интерес к учебной деятельности.

Рассмотрение информационных технологий в качестве объектов изучения позволяет обучающимся понять какие технологии они используют, разобраться в их строении, их роли в современной жизни. Ни одну профессиональную сферу сейчас невозможно представить без использования компьютеров. Поэтому задача педагогов – подготовить обучающихся к использованию данных средств.

Использование компьютерных технологий позволяет более качественно развивать творческий потенциал обучающихся. Существует огромное количество сервисов, онлайн-ресурсов и программ, позволяющих использовать нестандартные методы обучения, включая коллективное выполнение работ, поиск какой-либо информации в сети Интернет, а также просмотр обучающих видео ресурсов [7].

Педагог, создавая различные тестовые задания, может наглядно видеть уровень развития обучающихся как по отдельности, так и результаты группы, посмотреть статистику эффективности обучения, что в свою очередь позволяет скорректировать методику работы, обратить внимание на какие-либо пробелы в обучении. Так же электронные тесты облегчают работу преподавателя тем, что нет необходимости обрабатывать огромные массивы данных – результаты теста считаются автоматически и представляют информацию в удобном для восприятия виде.

Используя всемирную сеть Интернет, преподаватель может находить и использовать множество различных видов информации, обмениваться ей со своими коллегами. Ведь Интернет полон различными статьями, книгами, тематическими сайтами, форумами и прочей полезной информацией. У электронных ресурсов есть неоспоримое преимущество перед

традиционными – книги не изнашиваются и всегда доступны в любом месте и в любое время и никогда не будут потеряны.

С помощью современных информационных технологий становится более эффективным управление организацией. С помощью различных программ, таких как текстовые процессоры, электронные таблицы, программы презентационной графики, Web-редакторы, почтовые клиенты помогают руководителям учебных организаций в деятельности управления образованием. Каждая программа отвечает за свой конкретный участок работы. Одни помогают создавать текст или графику, другие – наводить порядок на жестком диске, третьи – работать в сети Интернет.

Из всего вышесказанного, можно сделать вывод о том, что использование современных компьютерных технологий востребовано не только в повседневной жизни, но и стремительно внедряется и становится важным толчком для улучшения образовательного процесса. Информационно-коммуникационные технологии помогают руководителям образовательных учреждений в поисках важной информации и новых методов в своей деятельности. А также помогают контролировать учебный процесс, демонстрировать свои научные работы, результаты обучения, показывать свои творческие способности. Педагогам позволяет вести занятие, представляя материал более доступным и интересным методом для обучающихся. Руководству – отслеживать достижения обучающихся, персонала и многое другие аспекты.

#### ***Библиографический список***

1. Горбунова Л. И., Субботина Е. А. Использование информационных технологий в процессе обучения // Молодой ученый. — 2013. — №4. — С. 544-547. — URL <https://moluch.ru/archive/51/6685/> (дата обращения: 12.01.2020).

2. Зайцева Л. А. Использование информационных компьютерных технологий в учебном процессе и проблемы его методического обеспечения // Интернет-журнал «Эйдос». 2006. 1 сентября. URL: <http://www.eidos.ru/journal/2006/0901-5.htm>. В надзаг: Центр дистанционного образования «Эйдос», e-mail: [list@eidos.ru](mailto:list@eidos.ru).

3. Коняева Е.А., Коняев А.С. Готовность будущих педагогов профессионального обучения к реализации педагогических технологий как

условие профессиональной компетентности // Профессиональное образование: современные императивы: сборник научных статей. – Челябинск: Изд-во Челяб.гос.пед. унив., 2012. – выпуск 5. – С.225 – 229.

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. Нормативно-правовое регулирование дистанционных образовательных технологий в РФ // Профессиональное образование в XXI веке: сборник научных статей. – Челябинск: Изд-во Челяб. гос. пед. ун-та, 2013. – Выпуск 6. – С. 44-49.

6. Коняева Е.А., Михайлова Н.В., Новикова Т.К. Применение инновационных технологий в профессиональной образовательной организации // Социальные и технические сервисы: проблемы и пути развития: сборник статей по материалам IV Всероссийской научно-практической конференции. – Н.Новгород: Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина, 2018. – С. 41 – 45.

7. Митрофанов К.Г., Зайцева О.В., Применение инновационных компьютерных технологий в сфере образования: основные аспекты и тенденции. Вестник, 2009, Выпуск 10(88), С.64-68.

**Бегунова Е.А.  
Кондратьева Е.С.  
г. Челябинск**

## **УСЛОВИЯ ЭФФЕКТИВНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ВОСПИТАНИЯ В СОВРЕМЕННОМ ВУЗЕ**

**Аннотация:** в статье рассматриваются проблема организации воспитания в вузе с учетом современного развития высшего образования. Определены условия эффективной организации воспитания студентов. Приведена характеристика основных направлений воспитательной работы в вузе, а также сделаны основные выводы по проблеме данного исследования.

**Ключевые слова:** воспитание, воспитательная работа, условия организации воспитания, мониторинг, эффективная организация воспитания.

В настоящее время проблема организации воспитания в вузе является одной из актуальных. Это вызвано следующими событиями: разработкой федеральных государственных образовательных стандартов с включением в них блока общекультурных компетенций, принятие основ государственной молодежной политики до 2025 года [2]. В Федеральном законе «Об образовании» №273-ФЗ говорится, что образование имеет две составляющие – воспитание и обучение [1].

На систему воспитательной работы в вузе возлагается важнейшая задача – создание среды эффективного формирования общекультурных (а в ряде случаев – и профессиональных) компетенций. Кроме того, в настоящий момент в стране набирают обороты проекты и движения, созданные самими студентами, направленные на повышение качества образования (движение «За качественное образование», проект «Студенческий контроль» Российского Союза молодежи» и другие)[5].

Воспитание в современном вузе должно быть не отдельным элементом образовательного процесса, а органической его частью, интегрированный в процесс профессиональной подготовки будущих специалистов. Возникает необходимость проектирования учебных планов и программ воспитательной работы, основанной на компетентностном подходе. Задачей вуза является создание условий, которые будут способствовать формированию личности студента через эффективную организацию воспитания.

Целью воспитания в системе высшего образования является формирование личности, которая ориентирована на традиции мировой и отечественной культуры, способна к активной социальной адаптации в современном обществе, к самостоятельному жизненному выбору на основе системы ценностей и нравственных ориентиров, готова к профессиональной деятельности, постоянному самообразованию и саморазвитию, а также творческой самореализации[5]. Реализации данной цели способствуют следующие условия:

а) реализация комплекса направлений воспитательной работы, ориентированных на формирование компетентной, разносторонней личности студента;

б) использование эффективных форм и методов воспитательной работы в учебной и внеучебной деятельности;

в) организация и проведение постоянного мониторинга эффективности системы воспитательной работы в вузе.

Воспитание в вузе может быть реализовано через ряд направлений, включающих умственное воспитание (формирование научного мировоззрения), духовно-нравственное воспитание (формирование системы нравственных ценностей, профессиональной этики), патриотическое воспитание, формирование здорового образа жизни, эстетическое воспитание и приобщение к культурному наследию, экологическое воспитание, физическое воспитание, трудовое воспитание и профессиональное самоопределение и становление как будущего специалиста.

Реализация данных направлений должна осуществляться посредством эффективных форм воспитательной работы. К ним можно отнести: вовлечение студентов в научно-исследовательскую работу, воспитание интереса к будущей профессии через участие студентов в различных проектах (межвузовских, международных), проведение смотров-конкурсов академических групп, предметных олимпиад, организация учебных занятий с использованием активных форм обучения (деловые игры, проблемное обучение и т.д.), проведение конференций, представления студенческих работ на конкурсы; создание условий для развития студенческого самоуправления.

Воспитательный процесс должен осуществляться непрерывно, не только во время учебной деятельности, но и во внеучебное время. Средствами воспитания в данном случае выступают различные мероприятия, организованные преподавателями, куратором, направленные на изучение традиций вуза, деятельность органов студенческого самоуправления и другие. Вне университета воспитательная работа должна охватывать деятельность различных студенческие объединения: клубов, центров, обществ, кружков по интересам и т.д.

Воспитательная работа может быть организована в форме конференций, творческих вечеров, встречей с интересными людьми, организации работы дискуссионных клубов по интересам, творческих объединений (музыкальных, театральных, хореографических); организации посещения концертов, спектаклей, музеев, ознакомление с памятниками истории и культуры вуза, города, области (края) и страны и другие.

Методы воспитательного воздействия включают в себя методы воздействия объекта на субъект в системе воспитания, а также путем воздействия на среду воспитания. К первым относятся: методы побуждения к активным действиям (поощрение, стимулирование, повышение социальной значимости, сила положительного примера и т.д.); методы принуждения – законодательство, нормативные требования, регулирующие отношения между объектом и субъектом воспитания (вузом и студентом), директивные указания, распоряжения, приказы; методы убеждения – те, которые базируются на мотивации поведения через потребности.

Значительную роль в формировании молодого специалиста играет система студенческого самоуправления. Студенты, прошедшие школу студенческого самоуправления, обладают более высоким уровнем организаторских и лидерских качеств и социальной активности. Система студенческого самоуправления трансформировалась и представляет собой комплекс организационных структур, способствующих саморазвитию и самосовершенствованию студенческой молодежи [3].

Важным является популяризация деятельности объединенных советов обучающихся. В соответствии с ФЗ-273 соответствующие советы должны быть созданы в каждой образовательной организации. Однако принципиально необходимо, чтобы объединенный совет был не формальным органом, а реально работающей студенческой силой. Работа объединенного студенческого совета способна объединить все студенческие организации университета и создать представительный орган, который занимается реальной работой, еженедельно оперативно обсуждает задачи, формирует портфолио достижений студентов, а главное – его деятельность видна, и это стимулирует студенчество создавать новые студенческие объединения и вводить их в объединенный совет.

Важным условием эффективной организации воспитания в современном вузе является проведение мониторинга. Критериями оценки воспитательной работы вуза могут быть: наличие нормативных документов, регламентирующих воспитательную работу в вузе, наличие текущих планов воспитательной работы, кураторов учебных групп, наличие, систематичность и эффективность работы студенческих общественных организаций (Студенческий совет, профком, старостат, Студенческий совет общежития и др.), наличие студенческих научных обществ, кружков; наличие «обратной связи» (проведение опросов студентов, родителей, работодателей), использование в учебном процессе активных форм – диспуты, дискуссии, деловые игры, экскурсии; культура быта (эстетическое оформление в вузе, чистота и комфортность образовательной среды) и др.

Таким образом, в настоящий момент воспитание является важной частью образовательного процесса. Возникает необходимость по-новому осмыслить функциональное назначение профессионального образования в современном российском обществе, его воспитательной составляющей, поскольку профессиональное образование как социальный институт, отвечающее за развитие личностного потенциала человека, призвано обновлять содержание своей социально-педагогической функции в обществе.

В основе организации эффективной воспитательной работы в вузе лежит компетентностный подход. Условиями эффективности воспитания являются: реализация комплекса направлений воспитательной работы, ориентированных на формирование компетентной, разносторонней личности студента; использование эффективных форм и методов воспитательной работы в учебной и внеучебной деятельности; организация и проведение постоянного мониторинга эффективности системы воспитательной работы в вузе.

### ***Библиографический список***

1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70191362/>

2. Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года: утверждены распоряжением Правительства РФ от 29 ноября 2014 г. № 2403-р [Электронный ресурс] – Режим доступа:

<http://static.government.ru/media/files/ceFXle\NUqOU.pdf>

3. Богданова Р. У., Колчина А. А., Воспитание студенческой молодежи в вузе: современные концептуальные подходы: учебно-методическое пособие № 5. - СПб.: Автоном. некоммерч. организация «Центр информатизации образования», 2009. - 103 с.

4. Пономарев А.В. Воспитательная среда университета: традиции и инновации: монография / Пономарев А.В. – Екатеринбург: Изд-во Урал.ун-та, 2015. – 408 с.

5. Слостенин, В.А. Основные тенденции развития современной образовательной политики в Российской Федерации / В.А. Слостенин // Педагогическое образование и наука. – 2005. – № 3. – С. 43-47.

**Гусева Е.И.**  
**г. Челябинск**

## **РЕАЛИЗАЦИЯ МЕТОДА ПРОЕКТОВ В УЧЕБНОМ ПРОЦЕССЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

*Аннотация.* В данной статье описан метод проектов и возможности его применения в образовательном процессе общеобразовательной организации. Дана классификация метода проектов и требования к использованию метода проектов

*Ключевые слова:* метод проектов, классификация проектов, обучающийся, общеобразовательная организация.

Метод проектов – это система обучения, при которой обучающиеся приобретают знания в ходе планирования и выполнения постепенно усложнявшихся практических заданий проектов.

Метод проектов относит к главной цели школы не усвоение в себе определенных принципов, а научение действовать, тренировать детей в

умении ставить себе, осуществлять, дорабатывать до конца запланированные проекты. Характерными чертами данного метода являются:

- высокий уровень самостоятельности учащихся;
- проблемность учебного задания;
- учебное взаимодействие в режиме консультирования;
- проектный и исследовательский характер деятельности ученика;
- двойственность результата: достижение образовательных целей и получение значимого продукта, причем эффективность достижения первого результата напрямую зависит от того, является ли второй результат самооценным для ученика.

В системе школьного образования метод проектов можно понимать как способ достижения дидактической цели, получения конкретного практического результата через образовательную технологию проблемно-ориентированного учебного поиска. Работа над проектом предполагает осуществление всех этапов научного исследования: наблюдения, эксперимента, выдвижения гипотезы, построения плана исследования, его реализацию [3].

Цели проектно-исследовательской деятельности в процессе обучения математике:

1. Формирование эмоционально-ценностного отношения к изучаемой проблеме, творческой деятельности учащихся, потребности в ней (мотивационно-потребностный аспект).

2. Овладение систематизированными математическими знаниями, осознание социальной и личной значимости исследовательской деятельности в сфере математики и прикладных знаний, стремление и умение разрешать проблемные ситуации {когнитивный аспект}.

3. Развитие следующих умений:

- распознавать, обследовать и решать проблемные ситуации из области математики, привлекая знания из разных областей науки;
- самостоятельно, рефлексивно (критически) мыслить;
- прогнозировать результаты;
- устанавливать причинно-следственные связи;

-практически применять полученные знания, (деятельностно-практический аспект) [3].

Выделяют следующие требования к использованию метода проектов:

1.Наличие значимой в исследовательском, творческом плане проблемы, требующей интегрированного знания, исследовательского поиска для ее решения.

2.Практическая, теоретическая, познавательная значимость предполагаемых результатов.

3.Самостоятельная деятельность учащихся.

4.Структурирование содержательной части проекта.

5.Использование исследовательских методов, предусматривающих определенную последовательность действий: определение проблемы и вытекающих из нее задач исследования; выдвижение гипотезы их решения; обсуждение методов исследования; обсуждение способов оформления конечных результатов; сбор, систематизация и анализ полученных данных; подведение итогов, оформление результатов, их презентация; выводы, выдвижение новых проблем исследования [1].

Согласно исследованиям британских специалистов в области методики преподавания иностранных языков Т.Блура и М.Дж.Сент-Джона, существуют три основных вида проектов:

1.Групповой проект, в котором «исследование проводится всей группой, а каждый студент изучает определенный аспект выбранной темы».

2.Мини-исследование, состоящее в проведении «индивидуального социологического опроса с использованием анкетирования и интервью».

3.Проект на основе работы с литературой, предполагающий «выборочное чтение по интересующей студента теме» и подходящий для индивидуальной работы [3].

В связи с тем, что последний тип предполагает развитие только навыков, необходимых для работы с литературой, например, просмотрowego и поискового чтения, умения работать со справочниками и др., он подходит в основном для изучения иностранного языка для специальных целей. В целом, все вышеперечисленные типы проектов представляются важными средствами в методике преподавания в общеобразовательной школе.

В условиях возросшего практицизма обучающихся бывает сложно найти желающих взяться за проект со всей ответственностью, поэтому важен подбор коллектива единомышленников. Только после этого можно надеяться, что участие в проекте станет той формой сотрудничества, в которой отразятся особенности профессионального общения, характеризующегося взаимопомощью, когда каждый делится своими результатами, обсуждает разные точки зрения, умеет отстаивать свою. Только такие действия участников опосредуют их взаимодействие с познаваемым содержанием обучения; как подчеркивают исследователи-практики, «активное «сближение» с предметом познания обусловлено активностью общения, обсуждения, выработки коллективного решения» [4].

Изучая научную литературу, мы сделали вывод, что метод проектов является неотъемлемой частью педагогического процесса. Основные характеристики проектной деятельности заключаются в следующем:

- метод проектов является процессом обучения, который строится на создании собственных продуктов творческой деятельности, овладении опытом продуктивной деятельности;
- в зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся возникают различные виды и формы дифференциации в обучении;
- метод проектов положительно влияет на процесс обучения, так как он помогает создать условия для совместной деятельности как учеников с одноклассниками, так и учеников с учителями;
- в течение работы над проектом, школьники формируют важную компетенцию разрешения проблем, а также осваивают коммуникативную и информативную компетенций.

### ***Библиографический список***

1. Жигачева, Н.А. Развитие универсальных учебных действий учащихся в процессе обучения геометрии с использованием метода проектов / Н.А. Жигачева // Символ науки. – 2015. – № 10-1. – С. 160-162.
2. Мозгачева, А.С. О преимуществах метода проекта в современном учебном процессе / А.С. Мозгачева // В сборнике: Современные образовательные технологии в мировом учебно-воспитательном пространстве Сборник материалов XIII Международной научно-

практической конференции. Под общей редакцией С.С. Чернова. – 2017. – С. 73-77.

3. Молочкова, Т.В. Творческий метод учебных проектов в процессе обучения математике / Т.В. Молочкова // В сборнике: Ступень в педагогическую науку Материалы I Международного форума работников образования: сборник научных трудов. Центр научной мысли; Научный редактор Г. Ф. Гребенщиков. – 2013. – С. 108-111.

4. Пирожков, Г.П. Проектная работа как метод обучения / Г.П. Пирожков // Альманах современной науки и образования. – 2014. – № 1 (80). – С. 83-86.

**Джанатаева Ж.С.**

**г. Костанай**

## **ПРОФИЛАКТИКА СУИЦИДАЛЬНОГО ПОВЕДЕНИЯ ПОДРОСТКОВ, КАК ОДИНОГО ИЗ ВИДОВ ИХ ДЕВИАНТНОГО ПОВЕДЕНИЯ**

**Аннотация.** В статье рассмотрена проблема суицидального поведения подростков, как одного из видов девиантного поведения. Проанализированы возможности профилактики суицидального поведения в подростковом возрасте.

**Ключевые слова:** суицидальное поведение, девиантное поведение, подростковый возраст, профилактика суицидального поведения.

Девиантное поведение является предметом изучения психологии, педагогики, психиатрии, социологии, права, социальной педагогики. Именно поэтому существуют различные определения данного понятия.

По мнению Ю.А. Клейберга, девиантное поведение как особый способ изменения социальных норм и ожиданий путём демонстрации индивидом ценностного отношения к обществу. Он предполагает, что девиантные действия являются средством достижения значимой цели; как способ психологической разрядки, довольствие блокированной

потребности и изменение деятельности; как самоцель в самореализации и самоутверждении. [1].

Проблема суицидального поведения, как одного из видов девиаций, является архиважной как в научном, так и в теоретическом плане, так как число суицидентов растет за последнее десятилетие. Суицид коснулся не только жизнью взрослого населения, но и молодежи, детей [2].

Под суицидальным поведением людей понимаются различные формы их активности, обусловленные стремлением лишиться себя жизни и служащие средством разрешения личностного кризиса, возникшего при столкновении личности с препятствием на пути удовлетворения ее важнейших потребностей. В структуре рассматриваемого поведения Шнейдер выделяет:

- 1) «собственно суицидальные действия;
- 2) суицидальные проявления (мысли, намерения, чувства, высказывания, намеки)» [3].

Таким образом, суицидальное поведение реализуется одновременно во внутреннем и внешнем планах. Рассмотрим их. Суицидальные действия включают суицидальную попытку и завершённый суицид (внешние формы).

Суицидальная попытка – это целенаправленное оперирование средствами лишения себя жизни, не закончившееся смертью. Попытка может быть обратимой и необратимой, направленной на лишение себя жизни или на другие цели.

Завершённый суицид – действия, завершённые летальным исходом. Суицидальные проявления включают в себя суицидальные мысли, представления, переживания, а также суицидальные тенденции, среди которых можно выделить замыслы и намерения (внутренние формы).

Пассивные суицидальные мысли характеризуются представлениями, фантазиями на тему своей смерти (но не на тему лишения себя жизни как самопроизвольного действия), например: «хорошо бы умереть», «заснуть и не проснуться».

Суицидальные замыслы – это более активная форма проявления суицидальности. Тенденция к самоубийству нарастает в форме разработки плана: продумываются способы, время и место самоубийства.

Суицидальные намерения появляются тогда, когда к замыслу присоединяется волевой компонент – решение, готовность к непосредственному переходу во внешнее поведение» [3].

В современном мире проблема подростковых суицидов является достаточно актуальной. Решение этой проблемой есть одно из выжних направлений деятельности в системе образования и здравоохранения. Одним из таких направлений является профилактика суицидального поведения среди лиц подросткового возраста.

Профилактика суицидального поведения – это комплекс мер, решающих задачи по предотвращению как первичных так и повторных суицидальных действий.

По классификации В.Ф. Войцех выделяется несколько видов предотвращения суицидального поведения:

- специализированные психиатрические;
- психологические;
- общие медицинские;
- социальные и информационно-образовательные [4].

Среди специализированных психиатрических видов предотвращения суицидального поведения используется медикаментозное и психотерапевтическое лечение. Данные методы позволяют проводить коррекцию психических и поведенческих расстройств, которые в свою очередь способствуют суицидальному поведению или к повторной суицидальной попытке.

Следует отметить, что рассматривая профилактику суицидального поведения подростков, важно уделить особое внимание на первичную профилактику. Основная её задача состоит в том чтобы предупреждать, предотвращать суицидальное поведение лиц подросткового возраста, в пропаганде ценности здоровья и жизни. Главные направления данного вида профилактики является личностное развитие лиц подросткового возраста, обучение продуктивным поведенческим стратегиям в сложной ситуации, формирование ЗОЖ и выявление группы риска.

В своем послание Федеральному собранию в 2019 года, президент Российской Федерации, обозначил решение социальных задач, как одно из приоритетных направлений. К числу таких задач относятся:

- улучшение качества жизни населения нашей страны;
- формирование здорового образа жизни;
- воспитание гармонично развитой личности;
- охрана физического и психологического здоровья населения;
- борьба с различными социальными отклонениями, в том числе и суицидального поведения.

Большое значение в решении данных задач отводится социальной профилактике. Совокупность государственных общественных, социально-медицинских и организационно воспитательных мероприятий, направленных на предупреждение, устранение или нейтрализацию основных причин и условий, вызывающих различного рода социальные отклонения негативного характера: Социально политического, криминального или морально нравственного типа (преступность, алкоголизм, наркомания и токсикомания, проституция) и другие социально опасные и вредные отклонения в поведении».

Мы предлагаем ряд рекомендаций субъектам профилактической деятельности, а именно:

1. Создать в регионе различные формы психологической помощи: территориальные психологические консультации, телефоны доверия для анонимной психологической помощи при кризисных состояниях.

2. Повысить уровень психологической подготовки учителей, социальных педагогов, родителей по проблеме исследования.

3. Создать условия для положительного, комфортного пребывания детей и подростков в семье, то есть сохранение и восстановление семейного статуса.

4. Обеспечить занятость детей и подростков во внеучебное время (особенно в школах-интернатах).

5. Выявить на ранних этапах профилактики контингент риска и своевременно оказать психолого-педагогическую коррекционную помощь лицам, склонным к суициду.

6. Формировать у учащихся такие понятия, как «ценность человеческой жизни», «цели и смысл жизни», а также индивидуальные приемы

психологической защиты в сложных жизненных ситуациях.

7. Обеспечить комплексное взаимодействие представителей профилактических служб, родителей, педагогов для предотвращения суицидального поведения [2].

Основой социальной работы с подростками в реабилитационном пространстве по профилактике суицидального поведения является оказание помощи подростку:

- в социализации;
- в развитии умений контролировать свои негативные чувства и эмоции;
- в обучении анализировать любую социальную ситуацию;
- в обучении делать правильный осознанный выбор, принимая на себя ответственность за принятое решение;
- формирование у подростков устойчивой негативной реакции к суицидальному поведению.

Специфика организации социальной работы с лицами подросткового возраста, склонных к суицидальному поведению заключается в проведении мероприятий, способствующих изменению социальной изоляции и уменьшению суицидальных тенденций.

#### ***Библиографический список***

1. Фирсов М. В. Психология социальной работы. Содержание и методы психосоциальной практики. учеб.-метод пособие для студ. вузов / М. В. Фирсов, Б.Ю. Шапиро. – М.: Изд. Центр «Академия», 2002. – 192 с.

2. Лобанова А.С. Проблемы профилактики суицидального поведения среди подростков региона Коми / А.С. Лобанова, О.А. Старцева //Вестник Коми государственного педагогического института. – 2010. – № 8. – С. 188-197.

3. Психология подростка: полное руководство / под ред. чл.-корр. РАО А.А. Реана. – СПб.: «прайм – ЕВРОЗНАК», 2003. – С. 321–327.

4. Змановская Е.В. Девинталогия: учеб. – метод. пособие для студ. вузов / Е.В. Змановская. – М.: Академия, 2003г. – 143с.

**Дмитриева А.А.**

**г. Челябинск**

***Научный руководитель: к.п.н., доцент Пахтусова Н.А.***

## **ОБЗОР ПОДХОДОВ ОЦЕНКИ РИСКОВ ИНФОРМАЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ В ОРГАНИЗАЦИЯХ**

*Аннотация.* В статье рассматриваются риски информационной безопасности, типология источников угроз, влияющих на информационную безопасность, количественный и качественный подходы к проведению оценки рисков информационной безопасности организации.

*Ключевые слова:* информационная безопасность, оценка рисков информационной безопасности, угрозы информационной безопасности, конфиденциальные данные.

Стремительно развивается роль информационных технологий в нашей жизни. Практически каждый человек имеет какой-либо гаджет с доступом в сеть Интернет, аккаунт в социальной сети. Огромные потоки информации проходят между людьми. Большое количество различных сервисов и организаций обрабатывает и хранит персональную информацию. Именно это становится причиной важности вопроса качественного обеспечения информационной безопасности в организации. Угрозами можно считать различные ситуации: сбои в работе оборудования, неограниченный доступ работников к хранимой информации, вирусы и др. В своем понимании, риск – это возможность того, что произойдет какое-то негативное событие, имеющее свою оценку (размер возможного ущерба) и вероятность того, что он наступит. Риск информационной безопасности (ИБ) представляет собой возможность нарушения ИБ с неблагоприятными последствиями для организации [1].

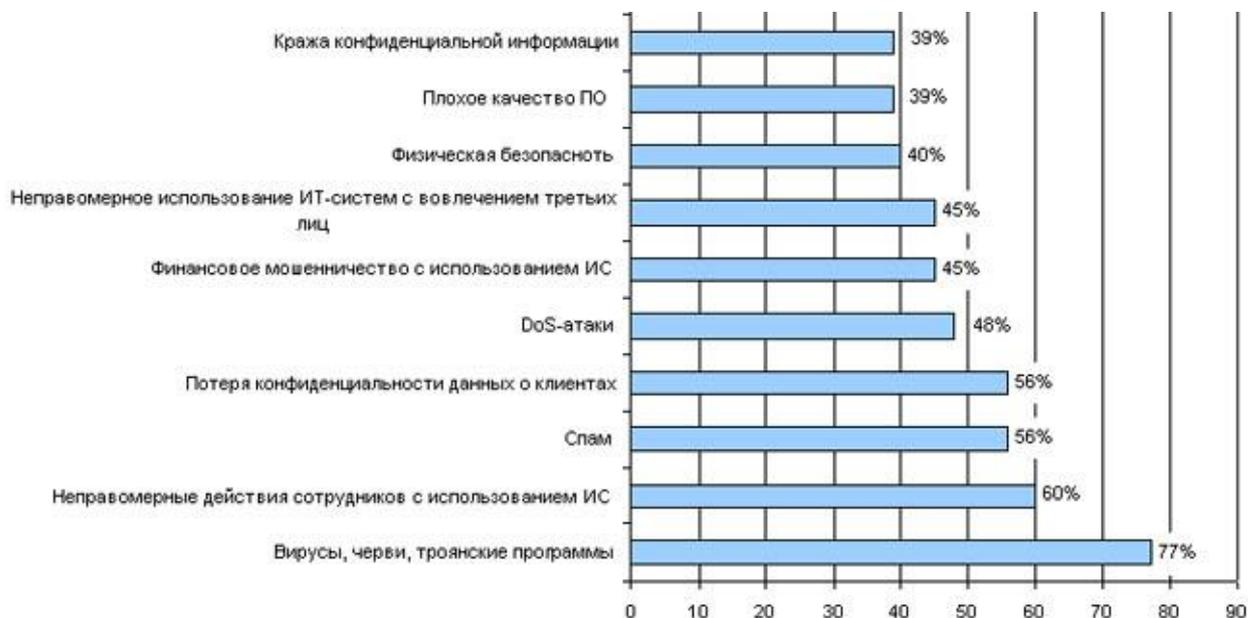
Для чего необходимо проводить оценку рисков информационной безопасности? Это нужно для того, чтобы адекватно выбрать меры и средства защиты информации. Бывает так, что в организации применяются прекрасные средства защиты, но от некоторых проблем они все-таки не спасают (например, простые для взлома путем перебора пользовательские пароли от учетных записей).

Выделяется четыре типа источников угроз, влияющих на информационную безопасность:

- природные;

- техногенные;
- человеческие преднамеренные;
- человеческие непреднамеренные.

На рисунке 1 указаны в процентном соотношении основные риски информационной безопасности среди организаций [2].



*Рисунок 1. Основные риски информационной безопасности в организациях.*

На основании предоставленной диаграммы можно сделать вывод, что вирусы являются наиболее распространенным риском среди организаций, так как с их помощью можно получить полный доступ над операционной системой ПК или сервера. Также можно отметить, что кража конфиденциальной информации не имеет лидирующей позиции. Это связано с тем, что не каждой организации необходимо большое количество конфиденциальных данных для функционирования. Например, частный бизнес не имеет необходимости собирать личные данные клиентов, но если мы рассмотрим образовательную организацию, то здесь будет огромное количество конфиденциальной информации, которая, так или иначе, будет под угрозой хищения.

Существуют различные подходы к проведению оценки рисков информационной безопасности организации. Мы решили рассмотреть количественный и качественный подходы.

*Количественная оценка* рисков применяется для того, чтобы сопоставлять исследуемые угрозы и риски с количественными значениями, выраженными в деньгах, процентах, времени, трудовых затратах и др. Таким образом можно получить подробный анализ объектов оценки риска, который реализуется при моделировании угроз информационной безопасности.

Количественный подход подразумевает под собой присвоение каждому элементу оценки конкретные, реалистичные количественные показатели. Объектом оценки могут быть следующие элементы: ценность информации в денежном выражении, степень вероятности реализации угрозы, сумма ущерба от реализации такой угрозы, стоимость проведения профилактических работ и др. Все указанные суммы должны быть корректны и обоснованы.

Этот подход не всегда получается реализовать по следующей причине: существует большая неопределенность выражения суммы ущерба, так как она зависит от количества потерь. Не всегда можно предсказать то, какие убытки понесет компания после утечки той или иной информации, так как злоумышленники могут воспользоваться ей различными способами. В таком случае применяется качественный метод.

*При качественном подходе* используются иные методы выражения оценки объекта. Ему присваивается определенный показатель-характеристика, проранжированный по определенной шкале. Получение данных для оценки рисков происходит путем проведения опросов целевых групп, анкетирования, интервьюирования, проведения личных встреч. С помощью такой независимой оценки можно получить адекватную оценку возможной информационной угрозе.

Анализ рисков информационной безопасности качественным методом должен проводиться не только с обычными пользователями, но и с привлечением сотрудников, имеющих опыт и компетенции в той области, в которой рассматриваются угрозы.

#### ***Библиографический список***

1. Галицкий, А. В. Защита информации в сети – анализ технологий и синтез решений / А. В. Галицкий, С. Д. Рябко, В. Ф. Шаньгин. – М.: ДМК Пресс, 2004. – 616 с.

2. Оценка информационной безопасности в деятельности организаций / Хабр. Режим доступа (<https://habr.com/ru/post/158143/>) Дата обращения 17.12.2019

3. Ярочкин, В.И. Информационная безопасность: Учебник для вузов / В.И. Ярочкин. – М.: Академический Проект, 2018. – 544 с.

**Дубровский В.А.**

**г. Челябинск**

*Научный руководитель: к.п.н., доцент Пахтусова Н.А.*

## **СОВРЕМЕННЫЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ТЕХНОЛОГИИ: ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ В УСЛОВИЯХ ГУМАНИТАРИЗАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ**

**Аннотация:** Педагогические технологии – фундаментальная 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 формирования навыков для становления компетенций.

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.

**Гумен А.В.**

## ПРОБЛЕМА ПРИМЕНЕНИЯ ИННОВАЦИОННЫХ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ТЕХНОЛОГИЙ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

*Аннотация.* В статье раскрываются возможности применения инновационных педагогических технологий для формирования общих и профессиональных компетенций у студентов среднего профессионального образования.

*Ключевые слова:* педагогические технологии, интеграция знаний, среднее профессиональное образование.

Необходимость внесения инновационных изменений в профессиональную подготовку студентов обусловлена тем, что сегодня от будущих руководителей и работников требуются не только глубокие знания, но и умение в быстроменяющейся ситуации приобретать новые знания и использовать их для проектирования собственной деятельности и деятельности подчиненных. Все это диктует необходимость поиска наиболее эффективных форм, методов и технологий обучения [1, 4].

В настоящее время потребность в хороших педагогах резко возрастает и творческая активность специалиста один из важных моментов. Решение данной проблемы зависит от технологии обучения будущего учителя. Технологией обучения принято называть определенный способ обучения, в котором основную функцию выполняет средство обучения. Новые требования общества к уровню профессионализма предполагают и так называемые инновационные технологии в профессиональном образовании. Инновационные технологии в профессиональном образовании, как и технологии в образовании вообще, ведущую роль отводят средствам обучения, которые благодаря развитию информационных и коммуникационных технологий достаточно разнообразны.

Инновационные технологии в профессиональном образовании подразумевают и внедрение новых методов организации профессионального образования различных уровней. Сейчас выделяют пять

групп методов обучения. Это объяснительно-иллюстративный метод, репродуктивный, метод проблемного изложения, эвристический и исследовательский методы. Инновационные технологии в профессиональном образовании наиболее приемлемы к применению в исследовательской деятельности. При этом исследовательский метод от непосредственно учебной работы плавно переходит в научно-исследовательскую деятельность [6].

Какие бы методы мы не применяли при обучении, важно создать такие психологические условия, в которых студент занимал бы активную позицию и в полной мере мог бы проявить себя как субъект учебной деятельности. Инновационные технологии в профессиональном образовании способствуют повышению качества обучения. Инновации в деятельности системы профессионального образования – это совокупность новых знаний, подходов и технологий для получения результата в виде услуг образования [5].

К инновационным технологиям в образовании можно отнести:

- личностно-ориентированное обучение;
- проблемное обучение;
- блочно-модульное обучение;
- метод проектов и кредитно-модульная система оценки знаний;
- дистанционные технологии обучения.

Главной целью инновационных технологий образования является подготовка человека к жизни в постоянно меняющемся мире. Сущность такого обучения состоит в ориентации учебного процесса на потенциальные возможности человека и их реализацию. Образование должно развивать механизмы инновационной деятельности, находить творческие способы решения жизненно важных проблем, способствовать превращению творчества в норму и форму существования человека [6].

Для педагога, желающего включиться в инновационный процесс, очень важно определить, в чем состоит сущность предлагаемого нового, каков уровень новизны. Для одного это может быть действительно новое, для другого оно таковым может не являться. В этой связи необходимо подходить к включению преподавателей в инновационную деятельность с учетом добровольности, особенностей личностных, индивидуально-

психологических характеристик. Выделяют несколько уровней новизны: абсолютную, локально-абсолютную, условную, субъективную, отличающуюся степенью известности и областью применения (М.С.Бургин).

Возможность творческого применения инновации в массовом опыте рассматривается как критерий оценки педагогических инноваций. В действительности если ценная педагогическая идея или технология остается в рамках узкого, ограниченного применения, обусловленного особенностями и сложностью технического обеспечения или спецификой деятельности педагога, то вряд ли в данном случае можно говорить о педагогическом новшестве [2].

Инновация представляет собой комплекс взаимосвязанных процессов и является результатом концептуализации новой идеи, направленной на решение проблемы и далее – к практическому применению нового явления. В качестве педагогических инноваций в учебном процессе могут выступать: содержание учебного материала, технические средства, педагогические технологии и т.д. Остановимся подробнее на инновационных технологиях. К инновационным технологиям обучения В.Д. Симоненко относит: интерактивные технологии обучения, технологию проектного обучения и компьютерные технологии [3].

Традиционный образовательный процесс в вузе дает студентам учебные знания, но привязка этих знаний к конкретной профессиональной деятельности происходит эпизодически, например, во время курсовой, преддипломной или производственной практик. Таким образом, овладение студентом реальными профессиональными знаниями и качествами в этих условиях является процессом сложным. Инновационное же образование ориентированно на формирование профессиональных знаний и качеств в процессе освоения инновационной динамики, например, в процессе освоения типичных инноваций через электронную хрестоматию, где представлены типичные инновации, демонстрирующие ход развития данной профессиональной сферы деятельности, собраны профессиональные задачи интегрального типа. Таким образом, понятие профессионализма становится интегральным качеством выпускника, которое он синтезировал сам в процессе своего обучения. Осознание

студентом себя как профессионала влияет на исход образовательного процесса, поскольку активизирует мотивацию саморазвития, что, в свою очередь, превращает процесс обучения в источник удовлетворения потребностей развивающейся личности. В итоге студент осуществляет реальный переход из формально-правового (студент как субъект образования) в состояние фактического антропоцентризма (студент - субъект собственной жизнедеятельности) [7].

В интерактивных технологиях обучения существенно меняются роли обучающего (вместо роли информатора - роль менеджера) и обучаемых (вместо объекта воздействия - субъект взаимодействия), а также роль информации (информация не цель, а средство для освоения действий и операций).

Все технологии интерактивного обучения делятся на неимитационные и имитационные. В основу классификации положен признак воссоздания (имитации) контекста профессиональной деятельности, ее модельного представления в обучении [7].

Таким образом, можно сделать вывод, что соотношение традиционных и инновационных технологий в образовательном процессе занимают одинаково значимое место, которое зависит от целей и задач, определенных при изучении различных дисциплин и курсов в рамках среднего профессионального образования.

#### ***Библиографический список***

1. Быстрова Н.В., Коняева Е.А., Царапкина Ю.М., Цыплакова С.А. Инновационная деятельность при формировании профессионально-педагогической компетентности студентов вуза // Проблемы современного педагогического образования. – 2018. – № 61. – Ч. 4. – С. 48 – 51.

2. Игошева, И.З. Использование традиционных и инновационных педагогических технологий в системе профессионального образования / И.З. Игошева // Сборники конференций НИЦ Социосфера. – 2017. – № 10. – С. 163-165.

3. Князькова, Е.А. Использование инновационных педагогических технологий с целью формирования общих и профессиональных компетенций у студентов среднего профессионального образования / Е.А.

Князькова // Новое слово в науке: перспективы развития. – 2016. – № 3 (9). – С. 38-40.

4. Коняева Е.А., Цыплакова С.А., Барина А.Н., Гриценко Н.Е. Исследование проблемы управления процессом профессиональной подготовки студентов в вузе // Проблемы современного педагогического образования. – 2017. – № 57-6. – С. 245 – 251.

5. Ногина А.С., Коняева Е.А. Инновационные подходы к управлению современной образовательной организацией // 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. 40-43.

6. Разбегаева, Л.П. Инновационный потенциал компьютерных технологий в профессиональном педагогическом образовании / Л.П. Разбегаева // в сборнике: Использование инновационных технологий в образовательном процессе / Авторы-составители: Е. И. Сахарчук, В. В. Зайцев, О. В. Науменко. – 2011. – С. 19-23.

7. Щербакова, Р.М. Инновационные педагогические технологии при подготовке специалистов вузами / Р.М. Щербакова // Сибирский торгово-экономический журнал. – 2011. – № 14. – С. 149-158.

**Емельянова Н.А.**

**г. Челябинск**

*Научный руководитель к.п.н., доцент Коняева Елена Александровна*

## **ФОРМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ С ПРЕДПРИЯТИЯМИ АВТОСЕРВИСА**

**Аннотация.** Увеличение парка автомобилей привело к повышенным требованиям в такой сфере услуг, как услуги по ремонту и техническому обслуживанию автомобилей. Так как в соответствии с действующим на сегодня классификатором услуг населению все эти услуги относятся к удовлетворению потребностей, связанных с поддержанием нормального технического состояния и эксплуатационных характеристик

автотранспортного средства, целесообразно объединить их под общим названием «услуги автосервиса», тем более что данный термин широко используется в среде автовладельцев и профессионалов, оказывающих данные услуги. Быстрый рост автопарка свидетельствует о том, что резервы роста этого направления сферы услуг далеко не исчерпаны.

**Ключевые слова:** кадры; профессиограмма; автосервис; взаимодействие; качество; квалификация; профориентация.

Автосервис – одна из наиболее динамичных и быстро развивающихся отраслей сферы услуг.

Кадры – основной капитал предприятия. Если оно располагает квалифицированными и старательными исполнителями, то можно считать это большой удачей. Это основная проблема для всех автосервисов.

Качество персонала – его профессиональный (технический и сервисный) уровень влияет на качество услуг автосервиса. Наличие квалифицированного персонала делает автосервисные предприятия конкурентоспособными и позволяет быстро реагировать на рыночную конъюнктуру, изменяя предложение тех или иных видов услуг. Рост качества специалистов в данной отрасли приведет к увеличению новых видов услуг с применением сложного оборудования (например, диагностического) [2].

В крупном фирменном автосервисе предусматривается служба развития кадров, в задачи которой входит организация и методическое руководство производственного обучения и повышения квалификации работников предприятия.

С этой целью совместно с начальниками цехов и отделов комплектуются учебные группы по обучению кадров, ведется подбор инструкторов и мастеров производственного обучения из состава специалистов и квалифицированных рабочих предприятий и организаций, на утверждение руководству предприятия подаются списки подобранных работников.

Одна из существенных трудностей взаимодействия учебных заведений и работодателей заключается в том, что субъекты взаимодействия относятся к различным формам собственности, имеют различное подчинение, поэтому согласование целей их деятельности,

формирование согласованных целенаправленных мероприятий по повышению качества подготовки специалистов, а также установление постоянно действующих прямых и обратных связей требуют специального проектирования и разработки соответствующего организационно-правового обеспечения.

Взаимодействие образовательных учреждений и работодателей – это совокупность мероприятий, методов, моделей и средств, ориентированных на обеспечение и поддержание заданного уровня качества профессиональной подготовки на этапах:

- 1) формирования контингента учащихся;
- 2) обучения и воспитания в учебном заведении;
- 3) трудоустройства и стажировки, а также повышения квалификации специалистов.

Рядом средне-специальных учебных заведений, проводится мониторинг взаимодействия путем непрерывной оценки и системного анализа социально-экономических, психолого-педагогических, технологических, организационных аспектов профессиональной подготовки, а на основе результатов мониторинга формируются целенаправленные воздействия на условия и факторы, определяющие качество подготовки специалистов [4].

Под качеством подготовки специалиста понимается совокупность профессионально значимых свойств личности специалиста, обеспечивающих выполнение им профессиональных и социальных функций в условиях современного развития производства.

Основное свойство, с которым связано качество подготовки специалистов, – способность удовлетворять требования работодателей. Специалисты, предназначенные для решения одних и тех же задач, выполнения одних и тех же функций, могут иметь разное качество подготовки, то есть могут в разной степени удовлетворять потребности работодателя.

Потребность работодателя в работниках фиксируется двояко: в заявках, определяющих номенклатуру и количество подготавливаемых специалистов, и в документах, регламентирующих содержание обучения:

профессиональных и образовательных стандартах, учебных планах и программах подготовки специалистов различных профилей.

На этапе формирования контингента обучающихся на основе профессионального стандарта разрабатываются требования к психологическим и психофизиологическим качествам, знаниям, умениям и навыкам абитуриентов, существенные для успешной профессиональной деятельности и обучения, а также осуществляется описание профессии (специальности) для обеспечения профориентационной работы, организации профконсультаций и профотбора. Нормативным документом этого этапа выступает профессиограмма.

Взаимодействие учебного заведения и работодателя на данном этапе заключается в обеспечении отбора школьников в профессиональное учебное заведение в соответствии с требованиями профессиограммы, а также в проведении профориентационной работы с абитуриентами в соответствии с реальной текущей и перспективной потребностями предприятия в специалистах. Взаимодействие учебного заведения и работодателей на этапе обучения и воспитания специалистов заключается в формировании состава, структуры и содержания учебно-методического комплекса профессии (специальности) (УМКС) на основе профессионального и образовательного стандартов и построении учебно-воспитательного процесса в соответствии с требованиями УМКС.

В научных исследованиях выделяют административные и экономические формы взаимодействия профессионального образования, бизнеса и производства. Но необходимо выделить и правовые формы взаимодействия.

Административные формы взаимодействия подразумевают регулирование рынка труда через органы трудоустройства, банки данных о рабочих местах, через государственные программы помощи, целевые программы предприятий.

Экономические формы взаимодействия осуществляются через финансово-кредитную, инвестиционную и налоговую политику. В этом случае регуляторами взаимодействия субъектов на рынке труда выступают законодательные акты, обеспечивающие право на труд, основные принципы государственной политики в области занятости.

Правовые формы взаимодействия между профессиональным образованием и производством включают вопросы [5]:

1) создания правовых гарантий для свободного функционирования и эффективного развития системы профессионального образования, предприятий;

2) обеспечения и защиты прав граждан на реализацию их потребности в дифференцированных профессиональных образовательных услугах физических и юридических лиц, правовое регулирование их отношений в сфере взаимодействия; разграничения компетенций и ответственности между органами государственной власти и управления различных уровней и т.д.

Весьма перспективной формой взаимодействия образовательных учреждений, бизнеса и производства может оказаться «Образовательный консорциум» с головной учебной организацией и интеграцией сети учреждений высшего, среднего, начального и дополнительного профессионального образования при участии главных работодателей и представителей органов власти.

Развиваются такие новые способы взаимодействия учебных заведений с бизнесом и производством, как [5]:

- опрос работодателей по выявлению потребности в специалистах;
- опрос работодателей для выявления и последующего формирования наиболее важных компетенций специалиста в отрасли автосервиса;
- дискуссии в рамках совместных мероприятий: научно–практических конференций, круглых столов, деловых встреч;
- встречи представителей автосервисов с учащимися и выпускниками;
- сбор и анализ отзывов работодателей на выпускников;
- целевая контрактная подготовка специалистов;
- проведение совместных исследований;
- разработка вариантов технического решения проблем бизнеса, производства в рамках реального курсового и дипломного проектирования;
- создание научных лабораторий и кафедр на производстве;
- трудоустройство выпускников;
- стажировка преподавателей в автосервисных организациях и фирмах.

Как показывает опыт, для обеспечения эффективного взаимодействия системы профессионального образования, бизнеса и производства необходимо выполнение ряда дидактических условий:

- сохранение научного уровня, содержательной и логической целостности профессиональной подготовки специалистов для отрасли;
- формирование основных научных понятий, законов, принципов на учебном материале общих гуманитарных и социально-экономических, общих математических и естественнонаучных, общепрофессиональных дисциплин;
- обеспечение взаимосвязи дисциплин за счет формирования в процессе обучения единых технических умений и навыков;
- единство дидактических требований в процессе совершенствования профессиональной подготовки в ходе изучения специальных дисциплин и производственной практики;
- создание профессионально-ориентированной образовательной среды для реализации деятельностных, личностно-ориентированных, контекстных, компетентностных технологий обучения.

Разработка изменений и дополнений к существующим правовым актам, регламентирующим подготовку специалистов и взаимодействие учебных заведений и работодателей, а также разработка новых правовых актов в этой сфере сегодня крайне необходимы, взаимодействие учебных заведений с производством должно при этом строиться на рыночной основе с признанием приоритета заказчиков кадров.

#### ***Библиографический список***

1. Волгин В. В. Автосервис: Структура и персонал: Практическое пособие. – 2-е изд. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2018. – 711 с.
2. Попов В.М. Подготовка кадров для автосервиса // Концепт. – 2014. – Спецвыпуск № 10. – С. 11-14.
3. Смирнова Ж.В., Коняева Е.А., Саляева Е.Ю. Сетевое взаимодействие как фактор развития профессиональных качеств работников сферы сервиса // Управление образованием: теория и практика. – 2019. – № 2(34). – С. 60 – 67.

4. Сучков В., Сафин Р.С. Базовые элементы системы качества подготовки специалистов в строительных вузах // Известия вузов: Строительство. – 2016. - № 8. – С. 103 – 107.

5. Сучков В.Н., Сафин Р.С., Корчагин Е.А. Основные этапы, формы и способы взаимодействия образовательных учреждений с работодателями // Вестник Казанского технологического университета, № 5 / 2018. – С.11-12.

6. Сюпова М.С., Бондаренко Н.А. Основные формы взаимодействия вузов и предприятий // Ученые записки ТОГУ, Том 5, № 4 / 2018. – С. 111-116.

7. Smirnova Z.V., Vaganova O.I., Mukhina M.V., Konyaeva E.A., Chaykina Z.V. The organization of student self-government at a college // International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering – 2019. – Т. 8, № 8. – С. 1891–1895.

**Камаев Д.М.**

**г. Челябинск**

*Научный руководитель: к.п.н., доцент Пахтусова Н.А.*

## **ИНФОРМАЦИОННЫЕ И КОММУНИКАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ИНФОРМАЦИОННО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ СПО**

*Аннотация.* В статье рассматривается проблема использования электронных образовательных ресурсов в информационно-образовательной среде организаций среднего профессионального образования. Раскрывается специфика разработки и применения информационных и коммуникационных технологий в информационно-образовательной среде.

*Ключевые слова:* информационно-коммуникационные технологии, информационно-образовательная среда, образовательная организация.

В настоящее время происходит компьютеризация сферы образования, которая в последние годы только набирает обороты, демонстрируя нашему

обществу необходимый уровень владения навыками использования информационных и коммуникационных технологий.

Исследование специфики разработки и применения информационных и коммуникационных технологий в информационно-образовательной среде СПО становится все более актуальным в условиях современного профессионального образования, и связано это с целым комплексом организационных, дидактических, содержательных причин.

Таковыми причинами являются:

- необходимость применения аудиальных и визуальных средств, способствующих наглядно продемонстрировать содержание дисциплин;
- потребность в кратчайшие сроки адаптации содержания учебных дисциплин с упором на новые научные достижения;
- расширение возможностей для предоставления учащимся доступа к большим объемам информации, затрагивающей специфику изучаемого объекта;
- потребность в применении вычислительной мощности персональных компьютеров в ходе проведения лабораторных и практических работ;

Список причин может пополняться по мере определения первоочередности конкретного направления работ. Информационно-образовательная среда (ИОС) оказывается главной причиной внедрения электронных образовательных ресурсов. ИОС позиционируется как целостная система, обеспечивающая едиными технологическими средствами ведение учебного процесса, его информационную поддержку и документирование в телекоммуникационной среде СПО. Главные принципы формирования информационно-образовательной среды СПО рассмотрены во множестве публикаций [1; 4; 6].

Главная отличительная черта электронных ресурсов, используемых в ИОС, представлена единством технологических и дидактических требований. Действующая система преподавания в средних профессиональных учебных организациях делает упор на изучении обширного комплекса предметов и дисциплин, обладающих специфическими особенностями. В тоже время учебные дисциплины содержат специфические особенности конкретной образовательной

организации, определяющиеся содержанием, традициями и методиками преподавания, которые складывались за длительное время работы в конкретном учреждении. Из чего следует, что развитие ИОС напрямую зависит от электронных образовательных ресурсов, их уровня качества, характеристик, наличия у учебного заведения необходимых типов средств обучения.

Разработка электронных образовательных ресурсов представляет собой довольно трудоемкий и ресурсоемкий процесс, в котором разработчики должны обладать высокой профессиональной квалификацией. Помимо прочего, внутреннее наполнение электронных образовательных ресурсов, применяемых в учебном процессе в СПО, может создаваться и пополняться непосредственно в учебном заведении. В таком случае, содержание ресурсов будет в полной мере соответствовать организационным и методическим требованиям, предъявляемым к средствам обучения, а также сложившимся академическим традициям образовательной организации. Проблемы могут возникнуть в процессе использования технических спецификаций электронных образовательных ресурсов, и доведение их до необходимых стандартов с техническими возможностями информационной среды организации. Готовые решения зачастую можно приобрести у заведения схожего типа, на специализированных порталах, или заказать индивидуальную разработку под конкретную организацию.

Как бы то ни было, целесообразно проводить исследование возможностей использования электронных образовательных ресурсов в ходе образовательного процесса. Решение задач подобного типа, основывается на разработке системы экспертизы внутри учебного заведения с применением электронных образовательных ресурсов. До начала проведения экспертизы, необходимо установить основные задачи оценки качества образовательных электронных изданий, предусмотренные концепцией этих самых изданий [2]. Чтобы учесть адекватность электронного образовательного ресурса конкретного учебного заведения в первую очередь нужно оценивать данный параметр.

Исходя из представленной выше информации, оценка качества электронных образовательных ресурсов должна содержать в себе систему

информационно-образовательной среды СПО, в основе которой лежит комплексный, системный подход, нацеленный на общую оценку используемого ресурса. Применение данного подхода подразумевает обязательное наличие организационной структуры, которая позволяет оценивать электронные образовательные ресурсы, а также разработку нормативной документации, гарантирующей легитимность существования конкретной организационной структуры.

Основой организационной структуры может выступить методическая служба СПО, но она в обязательном порядке должна дополняться экспертами в области технических и эргономических качеств электронных ресурсов. В качестве базы для создания нормативной документации можно использовать систему оценки образовательных электронных изданий, применяемых в работе Федерального экспертного совета Министерства образования Российской Федерации.

Так же можно выделить такую проблему как анализ вероятных методик применения электронных образовательных ресурсов в ходе учебного процесса. Выходом из нее будет совокупность принципов достаточности и повсеместного использования электронных образовательных ресурсов, представленных в работе [3].

Таким образом, проведя анализ различных источников и основываясь на вышеизложенном, можно утверждать, что исследование специфики разработки и применения информационных и коммуникационных технологий в информационно-образовательной среде СПО становится все более актуальным в условиях современного профессионального образования.

### ***Библиографический список***

1. Абросимов А.Г. Развитие информационно-образовательной среды высшего учебного заведения на основе информационных и телекоммуникационных технологий: Автореф. дис... док. пед. наук. — М., 2005.

2. Беляев М.И., Вымятнин В.М., Григорьев С.Г., Гриншкун В.В., Демкин В.П., Зимин А.М., Краснова Г.А. и др. Основы концепции создания образовательных электронных изданий (ОЭИ) // Федеральная целевая

программа «Развитие единой образовательной информационной среды». — М., 2002.

3. Григорьев С.Г., Гриншкун В.В. Образовательные электронные издания и ресурсы: Учебно-методическое пособие для студентов педагогических вузов и слушателей системы повышения квалификации работников образования. — Курск: КГУ, Москва: МГПУ, 2006.

4. Информационные и коммуникационные технологии в дистанционном образовании: Специализированный учебный курс / пер. с англ. Майкл Г. Мур, У. Макинтош, Л. Блэк и др. М.: Издат. дом «Обучение-Сервис», 2006.

5. Макаров С. И. Методические основы создания и применения образовательных электронных изданий (на примере курса математики): Дис. ... докт. пед. наук. — М.: ИОСО РАО, 2003.

6. Нежурина М.И. Принципы организации и разработка специализированной информационно-образовательной среды для дистанционного обучения: Автореф. дис. .канд. тех. наук. — М., 1998.

**Камаев Д.М.**

**г. Челябинск**

**Научный руководитель: к.п.н., доцент Коняева Е.А.**

## **ОСНОВНЫЕ АСПЕКТЫ И ТЕНДЕНЦИИ ПРИМЕНЕНИЯ ИННОВАЦИОННЫХ КОМПЬЮТЕРНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СФЕРЕ**

*Аннотация.* В статье рассматриваются и определяются основные аспекты и тенденции в применении инновационных компьютерных технологий в образовательной сфере. Применение информационно-коммуникационных технологий в образовательной сфере рассматриваются, как с положительной, так и с отрицательной стороны. Так же выделяют предпосылки внедрения ИКТ в образовательную сферу, достоинства и недостатки процесса информатизации и делается попытка выявить основные тенденции, формирования в образовании с использованием информационно-коммуникационных технологий.

**Ключевые слова:** модернизации, информационно-коммуникационные технологии, инновации, непрерывное образование, образовательная среда, образовательные услуги.

В настоящее время происходит глобальная компьютеризация сферы практической деятельности, которая в последние годы только набирает обороты, демонстрирующая нашему обществу необходимый уровень владения навыками коммуникации между представителями различных культур с использованием интернета, где на первый план выходит умение обмениваться письменными или устными сообщениями с собеседником напрямую.

Из чего можно сделать вывод, что участник современного образования должен быть компетентным в различных ситуациях. Мы говорим о знаниях, которые позволяют достичь такой компетентности не благодаря заученным предметам, а благодаря правильно подобранным и освоенным инструментам.

Это хорошо прослеживается в практике общения с помощью сети интернет. Требование компетентности с каждым годом всё сильнее возрастает, это связано в первую очередь с тем, что деятельность специалиста напрямую связана с принятием ответственных решений в условиях конкурентной борьбы как неотъемлемой части рыночной экономики. В таких случаях успех или неудача зависит от качества договоренностей.

Россия медленно, но верно начинает входить в международное экономическое и политическое сообщество. Начинают выявляться проблемы информационно-технологические и культурные как запросы к результатам образования. В связи с этим перед образованием возникает стратегическая задача: оно должно, обеспечивать не только базовые знания, но и помогать вхождению в особую культуру сетевого взаимодействия и в информатизированную практическую деятельность.

Так же можно выделить и другие предпосылки использования информационно-коммуникативных технологий в системе образования:

- выстроить в России эффективную систему непрерывного образования;
- снизить затраты на образование;

- образовательные как один из видов досуга и личной конкурентоспособности.

В ходе анализа данных предпосылок задаются целевые ориентиры использования информационно-коммуникационных технологий в образовательной сфере.

«Уже на рубеже XX и XXI в. у классической системы образования возникли новые трудности, присущие для эпохи глобализации».

П. Г. Щедровицкий утверждал «за последние пятнадцать лет развиваются технологии, которые способствуют распространению знаний. Образование можно рассматривать как комплекс распространения и обращения знаний, из чего можно сделать вывод, что на сегодняшний день образование ограничено в рамках своих границ средствами массовой информации и консалтингом» [8].

Кроме СМИ на систему образования так же влияет и телевидение, предоставляющее огромные возможности для дистанционного обучения, и мультимедийные технологии. Но всё это имеет и риск того, что может возникнуть иллюзия, что учеба «по СБ-ромам» может с легкостью заменить поход в учебное заведение.

Интернет становится одним из самых главных средств информационно-коммуникационных технологий в эпоху глобализации.

Данное явление Н. В. Громыко охарактеризовал так: «Интернет - это квинтэссенция постмодернистского строя и стиля жизни, это то пространство, где постмодернизм представлен наиболее развернуто и по форме наиболее адекватно: взаимодействуя с Интернетом, погружаешься в суть постмодернистской эпохи во всей ее философско-мировоззренческой и антропологической специфике».

В чем же заключается опасность Интернета для образования?

Н. В. Громыко утверждает, что опасность состоит в том, что происходит стирание границы между знанием и информацией, а также в том, что «Интернет есть технологически наиболее развитое и оснащенное средство удержания людей вне процессов деятельности», что, в конце концов приводит и к снижению мыслительной деятельности человека [1].

В чем же проблема получения такой информации по сравнению с классической системой образования? Считается, что, используя интернет,

обучающийся не только «освобождается» от необходимости занимать деятельностную позицию, но и перестаёт развивать самостоятельное мышление.

Н. В. Громыко говорит: «Ученики, массово пересевшие из-за парт за компьютеры, получают доступ к любой информации совершенно по любому интересующему их запросу. Это способствует тому, что пропадет интерес и способность к самостоятельным выводам и открытиям. Ученики хоть и становятся более эрудированными, но знаний остаётся с ними всё меньше и меньше. Интернет позволяет им погрузиться в мир, где все уже есть и остаётся только найти».

Другой точки зрения придерживается Иммануил Кант утверждая, что процесс самостоятельного мышления непосредственно связан со способностью суждения, отсутствие которой «есть, собственно, то, что называют глупостью». Умение обучающегося сориентироваться в бесконечном потоке информации, представленной в сети Интернет, не является ли той самой способностью к суждению и логическим выводам?

Рассмотрев всю критику и утверждения о неблагоприятном влиянии на систему образования СМИ и Интернета. Все же можно заметить, что по отношению к традиционной системе образования весь этот негатив лишь обостряет и обнажает ее недостатки, появившиеся ещё до этого и имеющие сущностный характер [6].

Осознание того, что первостепенным источником прибыли в современном обществе все чаще выступают знания и способы их практического применения. Ведет нас к тому, что инновации становятся все более массовым явлением. Из-за чего уже устоявшиеся представления о соотношении образования и экономики, о понятии национальной безопасности, о совокупном общественном продукте, о собственности и т.д. начинают разрушаться.

Человек на протяжении всей жизни рано или поздно нуждается в смене профессии и это для современного общества нормально. Связано это в первую очередь с тем, что развитие человеческого ресурса становится все более насущным процессом и предметом острой конкуренции в нашем мире.

На сегодняшний день в образовательной практике начался массовый переход от подготовки под определённое рабочее место, к предоставлению более индивидуализированных образовательных возможностей. Что приводит нас к тому, что концепция непрерывного образования всё больше охватывает нашу повседневную деятельность, где происходит переход от фундаментального образования к непрерывному [3].

Эксперты отмечают, что одним из условий внедрения информационно-коммуникационных технологий в практику современного образования, является появление смешанного финансирования. Такое финансирование появляется только в том случае, когда начинают появляться потребительские запросы к образованию как к практике, ответственной за потребление и производство знаний [7].

Если изначально за реформирование системы образования выступили родители, то на данный момент их ряды пополняют взрослые учащиеся с запросами для себя, компании и корпорации.

Из чего следуют ключевые требования к внедрению и дальнейшему использованию информационно-коммуникационных технологий в образовании. Совокупность этих процессов должна выводить пользователей образования в различные среды нашей жизни. По-другому информационно-коммуникационные технологии своей функции в образовании выполнить не способны.

Развитие интернета и новых технологий в целом, способствовало появлению новых форм получения и усвоения знаний, а также новых форм обучения. Всё это ведёт образовательный процесс не только к изменению технического плана, методологии и психологии освоения и передачи знаний.

Дистанционное обучение, напрямую связанное с открытиями в сфере информационных технологий. Такой вид обучения не только позволяет получать знания на расстоянии, но также породил ряд вопросов, не найдя ответы, на которые мы не можем говорить о цивилизованном переходе на передовые формы образования [4, 5].

Современная система образования всё больше делает упор на передовые достижения в области науки и технологии. О какой эффективности образовательного процесса мы можем говорить если

используем устаревшую информацию, методы организации обучения и технологии. Количество информации растёт с каждым годом и именно она становится самым дорогим продуктом, является важнейшим фактором, который непосредственным образом влияет на развитие культуры, образования, науки и экономики.

Важным требованием к ИТК выступают эффективность использования в образовании иллюстративных средств обучения, которые позволяют реализовывать дидактические и воспитательные возможности. Применение форм наглядности в образовательном процессе, не только дополняют словесную информацию, но и являются носителями информации, что в совокупности должно способствовать повышению мыслительной активности учащихся [2].

Школьники сегодня осваивают компьютеры и новые технологии без каких-либо проблем. Именно об этом процессе информатизации обучения уже давно ведутся дискуссии. Почему же так?

Современное поколение школьников осваивало компьютер самостоятельно, а специально организованное обучение на базе школ не предоставлялось. Компьютер в совокупности с интернетом, не только содержит большее количество информации и развлечений, но также может продемонстрировать эту информацию в любой удобной для нас форме. Чего мы не можем сказать про учебники, пособия и т.д.

Если же рассмотреть процесс информатизации с другой стороны, то повсеместная компьютеризация больше приносит несоответствий требованиям школы и реальной жизни. Приходит на ум такая цитата «Учимся не для школы, а для жизни». Как думаете всегда ли соблюдается данное правило?

В условиях информатизации общества именно система образования, становится приоритетной. Образование не только должно успевать за новыми технологиями, но и быть на шаг впереди. Только при таком раскладе образовательных учреждений могут отвечать требованиям социума по всем показателям [9].

Образование для каждого человека различается и выполняет различные функции: для кого-то оно связано с работой, другие рассматривают его с точки зрения мировосприятия, кто-то использует его с

точки зрения получения некой базы дальнейшей жизнедеятельности и т.д. Информационно-коммуникационные технологии так же в каждом конкретном случае будут использоваться по-разному. В одной ситуации – это инструмент для работы, в другой вспомогательное средство построения своей образовательной траектории, также это средство получения доступа к различным ресурсам и многое другое.

Следовательно, мы приходим к выводу, что постепенное развитие рыночной экономики приводит современное общество к постепенному внедрению ИКТ в систему образования. Со стороны государства и бизнеса это очень важно, ведь именно они заинтересованы в том, чтобы страна была конкурентоспособной на мировом рынке. Это приводит к тому, что образование становится непосредственным потребителем технологии, изначально не разработанных не для применения в учебном процессе. Знание потенциальных возможностей ИТК становится первостепенным для рационального использования их в образовательном процессе.

#### ***Библиографический список***

1. Громыко Н. В. Интернет и постмодернизм - их значение для современного образования // Альманах «Восток». Из выпуска: N 9\10(33\34), сентябрь-октябрь 2005 г.

2. Информационные и коммуникационные технологии в дистанционном образовании: Специализированный учебный курс / пер. с англ. Майкл Г. Мур, У. Макинтош, Л. Блэк и др. М.: Издат. дом «Обучение-Сервис», 2006.

3. 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.

4. 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.

5. Коняева Е.А., Коняев А.С. Нормативно-правовое регулирование дистанционных образовательных технологий в РФ // Профессиональное образование в XXI веке: сборник научных статей. – Челябинск: Изд-во Челяб. гос. пед. ун-та, 2013. – Выпуск 6. – С. 44-49.

6. Марача В. Г. Образование на рубеже веков: методологические соображения // Образование XXI в.: достижения и перспективы: междунар. сб. теорет. метод. и практ. работ по проблемам образования. Рига: Международная ассоциация «Развивающее обучение»: Педагогический центр «Эксперимент», 2002. С. 38-53.

7. Положение о целевом финансировании «Разработка инновационных учебно-методических комплексов для системы общего образования» ПО ПРОЕКТУ «ИНФОРМАТИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ».

8. Щедровицкий П. Г. Управление развитием: изменение сферы производства, обращения и использования знания // Открытое образование и региональное развитие: проблемы современного знания. Сборник научных трудов по материалам V Всероссийской научной тьюторской конференции. — Томск, 2000. С. 18–19.

9. Bystrova N.V., Konyaeva E.A., Tsarapkina J.M., Morozova I.M., Krivonogova A.S. Didactic foundations of designing the process of training in professional educational institutions // *Advances in Intelligent Systems and Computing*. 2018. № 622. С.136 – 142.

**Кашина Ю.А.**

**г. Челябинск**

*Научный руководитель к.п.н., доцент Коняева Е.А.*

## **АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ**

**Аннотация.** В данной статье раскрывается проблема формирования корпоративной культуры в образовательных организациях. Раскрывается

непосредственная взаимосвязь образования и культуры, а также доказано, что в настоящее время этому уделяется особое внимание. Приведены известные определения понятия «корпоративная культура». В заключении делается вывод о том, при каких условиях возможно успешное формирование корпоративной культуры.

**Ключевые слова:** корпоративная культура, образование, развитие, корпоративная культура образовательной организации.

Обращение к понятию «корпоративная культура» актуально в связи с усложнением проблем современного развития мира и человека в нем. Если говорить о высшем образовании, то расширение внешних связей, вплоть до мирового масштаба, плюрализм и внешней среды – власти, общественности, работодателей, семьи.

Образование и культура инструментальны, с их помощью новое поколение осваивает традиционные и инновационные способы жизнедеятельности. Это достигается в пространстве каждого образовательного учреждения, наполняемом культурой, что позволяет говорить о культуре высшего учебного заведения, в чем-то схожим с другими и значительно отличающимся. В целом мы говорим о механизмах, действие которых приводит к такому феномену, как корпоративная культура конкретного учебного заведения. Понятие вызывает острые споры и даже отторжение, но и принятие, стремление исследовать данный феномен. В настоящее время данное понятие и стоящие за ним реалии исследуются все более активно.

При этом под корпоративной культурой подразумевается совокупность культурных смыслов, символов и моделей поведения, существующих в той или иной организации, адаптированной к внешней среде и внутренне интегрированной. Подтверждением этому является позиция У. Оучи [10], определяющего организационную культуру как «символы, церемонии и мифы, которые сообщают членам организации важные представления о ценностях и убеждениях». Они стихийно или целенаправленно транслируются средой как системой взаимосвязей и взаимоотношений через образцы коллективного действия, складывающиеся в процессе коммуникации и реализуемые в соответствии с принятыми, осознаваемыми и неосознаваемыми, ценностями и нормами. Корпоративная

культура есть всегда и везде, ее нельзя сформировать за короткое время путем написания соответствующих документов, положений и инструкций. Однако и без них нельзя, главное, чтобы они базировались на жизненных ценностях, которые разделяются большинством членов данной организации. Это делает актуальной технологию управления и не снимает проблемы отличия той или иной организации. Отметим, что в современной науке исследованию корпоративной культуры уделяется значительное внимание. Приведем известные определения корпоративной культуры организации. Отметим, что понятия «корпоративная культура», «культура организации», «организационная культура» рассматриваются как тождественные понятия.

Имеется множество определений понятия «организационная культура» как у зарубежных исследователей, так и у отечественных (Э. Джекман, У. Оучи, Э. Шейн, Г. Хофстеде, М. Армстронг, Р.Л. Кричевский, В.А. Спивак, А.В. Карпов и др.). У исследователя Р.Л. Кричевского [9] мы находим такое определение: «Корпоративная культура охватывает большую часть явлений духовной и материальной жизни коллектива: доминирующие в нем моральные нормы и ценности, принятый кодекс поведения и укоренившиеся ритуалы, манера персонала одеваться и установленные стандарты качества, выпускаемого продукта».

В этом определении мы обнаруживаем: статичность, постоянство, отсутствие адаптивности к изменениям в социуме и мире. По нашей оценке, соответствует духу времени определение, которое дает В.А. Спивак: «Культура корпорации – очень сложное, многослойное, динамичное явление, включающее и материальное, и духовное в поведении организации по отношению к субъектам внешней среды и к собственным сотрудникам» [2, с. 15]. Исходя из разнообразия приведенных определений корпоративной культуры/культуры организации, мы выделяем общие черты, обнаруживаемые в них: наличие базовых предположений, устремлений, которых придерживаются все сотрудники организации; наличие ценностных ориентаций, разделяемых сотрудниками организации; наличие символики, посредством которой воспринимаются ценностные ориентации сотрудниками организации.

В условиях открытости общества глобализации, унификации, информатизации, гуманизации, стандартизации образования встает вопрос об ответственности современного вуза за результаты интеллектуального и нравственного, духовного состояния его студентов и выпускников. Отметим, что корпоративная культура вуза реализуется всеми субъектами образовательного процесса: и сотрудниками, и студентами, и менеджерами. Приоритетным в современном образовании является профессионал, конкурентоспособный специалист, компетентный, знающий, умеющий и творческий, разбирающийся в вопросах предстоящей профессиональной деятельности, то содержание и технологии образования должны быть адекватны этой задаче [2, 4, 5, 6 и др.]. Но даже традиционная формула классического университета единство обучения и исследования - не всегда реализуется. И все же немало образованных креативных людей с дипломами о высшем образовании, овладевшие необходимыми компетенциями, успешные в работе и в жизни, остаются бездуховными и безнравственными, не находящими смысла жизни или стремительно теряющие его, попадают в экзистенциальный вакуум на основе смыслоутраты. Имея задачу развития личности как носителя инновационной культуры, мы не должны отказываться от преемственности в исторической перспективе.

Корпоративная идентичность формируется под влиянием многих факторов [5]: от корпоративной философии, которая строится на определенных постулатах для восприятия смыслов и ценностей образования до представлений о поведенческих реакциях отдельных групп (студентов, преподавателей, персонала, общественности). В целом, различают косвенное воздействие корпоративной культуры на всех студентов – одинаковое – имидж организации, СМИ, рекламная продукция, корпоративный дизайн и т.д. и прямое воздействие – особая атмосфера, информационно-коммуникационная и социокультурная среда, внутрикорпоративное поведение, которое действует на студентов различных форм обучения по-разному.

Проведенный нами анализ теории и практики убеждает в том, что успешное формирование корпоративной идентичности в образовательной

организации возможно в условиях реализации модели актуализации студентов как носителей инновационной культуры.

### *Библиографический список*

1. Базавлущая Л.М., Алексеева Л.П., Коняева Е.А. Реализация систематизированного процесса формирования современного менеджера // Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал). – 2017. – Т. 8. – № 7. – С. 5-25.

2. Беляева, И.Ю. Корпоративная социальная ответственность: управленческий аспект / И.Ю. Беляева. – М.: КНОРУС, 2008. – 202 с.

3. Елисеева, М.А. Корпоративный этический кодекс как социальный инструмент управления коммерческой организацией : дис. ... канд. социол. н. : 22.00.03 / Марина Александровна Елисеева. – Москва, 2009. – 147 с.

4. Коняева Е.А., Цыплакова С.А., Баринова А.Н., Гриценко Н.Е. Исследование проблемы управления процессом профессиональной подготовки студентов в вузе // Проблемы современного педагогического образования. – 2017. – № 57-6. – С. 245-251.

5. Полищук, Л.И. Корпоративная социальная ответственность или государственное регулирование: институциональный анализ с приложением к России: Препринт WP10/2009/01 / Л.И. Полищук. – М.: ГУ ВШЭ, 2009. – 24 с.

6. Полякова, Т.А. Виртуализация знания в современном мировоззрении / Т.А. Полякова, Е.В. Поляков [Электронный ресурс]. – URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/virtualizatsiya-znaniya-v-sovremennom-mirovozzrenii>

7. Пригожин, А.И. Методы развития организации / А.И. Пригожин. – М.: МЦФЭР, 2003. – 864 с.

8. Щербакова, Т.Н. К вопросу о структуре образовательной среды учебных учреждений / Т.Н. Щербакова // Молодой ученый. – 2012. – №5. – С. 545-548.

9. Этические принципы ведения дел в России / Ред. С.А. Смирнов. – М.: Финансы и статистика, 1999. – 28 с.

10. Этический кодекс компании. Требование времени [Электронный ресурс]. – URL: [http://dlearning.ru/articles/?ELEMENT\\_ID=302](http://dlearning.ru/articles/?ELEMENT_ID=302)

Колотова И.О.  
Артишевская И.Д.  
г. Челябинск

Научный руководитель к.п.н., доцент Коняева Е.А.

## МЕТАПРЕДМЕТНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ФГОС КАК ИННОВАЦИОННЫЙ ФОРМАТ ОЦЕНКИ УРОВНЯ ОБРАЗОВАННОСТИ СОВРЕМЕННЫХ ДЕТЕЙ В ДОПОЛНИТЕЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

*Аннотация.* В статье рассмотрена одна из актуальных проблем в системе дополнительного образования детей – создание условий, в которых обучающиеся смогут достигать метапредметных и личностных образовательных результатов. Метапредметность в дополнительном образовании детей является новым, хотя она зачастую заложена в саму природу тех программ, которые реализуются в данной сфере.

*Ключевые слова:* дополнительное образование; метапредметные результаты обучения; федеральный государственный образовательный стандарт; оценочная деятельность.

В Концепции развития дополнительного образования детей среди других требований к разработке и освоению современных дополнительных общеразвивающих программ заложена «ориентация на метапредметные и личностные результаты образования». Задача метапредмета в целом – способствовать воспитанию современной всесторонне развитой личности, которая сможет найти себя в мире.

Понятие «метапредметные результаты» обучения включено в регламентирующий процесс образования ФГОС. Метапредмет – образовательная форма, которая выстраивается поверх традиционных школьных дисциплин и основывается на мыследеятельностном типе интеграции учебного материала.

*Метапредметные результаты* – это возможность для каждого участника образовательного процесса усвоить несколько способов деятельности в рамках работы над одним или несколькими учебными предметами или при решении тех или иных проблем в реальной жизни, то

есть выработка универсальных учебных действий (УУД). Один из ключевых метапредметных результатов – умение ставить перед собой задачи.

Метапредметные результаты, обозначенные Стандартом Образования в школе:

- способность прогнозировать своё речевое и неречевое поведение в разных ситуациях; формирование коммуникативной компетенции;
- умение адекватно устанавливает границы уже известного и неизвестного;
- способность ставить и формулировать для себя цели действий, прогнозировать результаты, анализировать их (причём как положительные, так и отрицательные), делать выводы в процессе работы и по её окончании, корректировать намеченный план, ставить новые цели;
- умение извлекать нужную информацию из разных видов источников, систематизировать её, анализировать и представлять в разных формах;
- рефлексия (то есть самооценка, самонаблюдение, самоконтроль) в процессе коммуникации;
- умение выделить ключевую мысль в прочитанном, определять главные факты, устанавливать между ними логические цепочки.

Метапредметные результаты – это «мостики», которые соединяют все источники познания, давая возможность каждому ребёнку отреагировать на собственные действия, осознать процесс выполнения и проанализировать итог.

Ученик должен уметь структурировать полученные знания при работе с метапредметом, также должен не только спланировать свою деятельность и найти нужную информацию, но и легко включаться в диалог с другими учащимися и учителем. Виды метапредметных результатов (по уровням) представлены в таблице 1.

Таблица 1.

### Виды результатов для работы над метапредметами

1 уровень	2 уровень	3 уровень
Регулятивные	Познавательные	Коммуникативные
Умение планировать собственную	Способность обучающегося принимать и	Умение сотрудничать с педагогом и

<p>деятельность в соответствии с поставленной задачей и условиями её реализации.</p> <p>Умение контролировать и оценивать свои действия, вносить коррективы в их выполнение на основании оценки и учёта характера ошибок.</p> <p>Приобретения навыка саморегуляции, то есть подавлять негативные (или слишком бурные) эмоции при получении оценки, распределять свои силы на протяжении всего урока, а не только фрагмента и т.д.</p> <p>Самостоятельно организовывать своё рабочее место.</p> <p>Следовать режиму организации учебной и внеучебной деятельности.</p> <p>Определять цель учебной деятельности с помощью учителя.</p> <p>Определять план выполнения заданий на уроках, внеурочной деятельности, жизненных ситуациях под руководством учителя.</p> <p>Высказывать предположения на основе наблюдений и сравнивать с выводами в учебнике.</p> <p>Развивать смысловое чтение, включая умение определять тему, прогнозировать содержание текста по заголовку/ по ключевым словам, выделять основную мысль, главные факты, опуская второстепенные, устанавливать логическую</p>	<p>сохранять учебную цель и задачи.</p> <p>Самостоятельно преобразовывать практическую задачу в познавательную.</p> <p>Умение осуществлять информационный поиск, сбор и выделение существенной информации из различных источников.</p> <p>Проявлять инициативу и самостоятельность в обучении.</p> <p>Умение использовать знаково-символические средства для создания моделей изучаемых объектов и процессов, схем решения учебно-познавательных и практических задач;</p> <p>Работать с прослушанным/прочитанным текстом: определить тему, прогнозировать содержание текста по заголовку/по ключевым словам, устанавливать логическую последовательность основных фактов;</p> <p>Осуществлять информационный поиск, в том числе с помощью компьютерных средств;</p> <p>Выделять, обобщать и фиксировать нужную информацию;</p> <p>Осознанно строить своё высказывание в соответствии с поставленной коммуникативной задачей, а также в соответствии с грамматическими и синтаксическими нормами языка;</p> <p>Оформлять результаты в виде материального продукта (реклама, брошюра, макет, описание экскурсионного тура, планшета и т. п.);</p> <p>Сделать электронную презентацию.</p>	<p>сверстниками при решении учебных проблем.</p> <p>Умение слушать и вступать в диалог; участвовать в коллективном обсуждении проблемы.</p> <p>Умение интегрироваться в группу сверстников и строить продуктивное взаимодействие и сотрудничество со сверстниками, взрослыми.</p> <p>Владение монологической и диалогической формами речи.</p> <p>Умение выразить и отстоять свою точку зрения, принять другую.</p>
---	--	---

последовательность основных фактов.		
--	--	--

Рассмотрим порядок проверки метапредметных результатов в дополнительном образовании. Качество формирования метапредметных результатов должно проверяться регулярно на всех уровнях: от ученика до педагога и методиста. Это проявляется в оценивании на каждом этапе работы над темой занятия (при постановке целей, проблемы, разработке собственного продукта, сопоставлении с уже существующими, рефлексии). Затем результаты отдельных занятий суммируются при составлении баллов за каждый раздел в дополнительной общеразвивающей программе, за каждый год в виде промежуточной аттестации и по окончании программы в форме итоговой аттестации. Все баллы педагоги вносят в электронную систему оценки метапредметных результатов, и в итоге программа выдает рекомендации по доработке или изменению траектории обучения.

Таким образом, привычные баллы приобретают несколько иную содержательную сторону выставления: оценивается не способность репродуктивно воспроизводить полученную информацию, а умение практически адаптировать полученные сведения на практике в разных областях знаний.

Метапредметные результаты каждого ребёнка суммируются, начиная с зачисления на новую дополнительную образовательную программу.

Оценивающая деятельность ученика заключается в следующем:

- выполнении заданий, полученных от педагога (тестового характера или создании проектов, интегрирующих знания, умения и навыки из разных предметов);

Оценивающая деятельность педагога сводится к

- проектированию заданий для учеников;
- наблюдению за ходом их деятельности (с занесением в специальный журнал/карту наблюдений);
- выбору формы проверки (фронтальной, групповой, индивидуальной, письменной, персонифицированной, неперсонифицированной);
- выставлению баллов и комментированию ответов.

Оценивающая работа методистов заключается в

- разработке методических указаний для составления заданий для учащихся;
- составлении карты оценивания учащегося;
- анализе работы конкретного объединения на основании персонифицированных или неперсонифицированных проверок.

### *Библиографический список*

1. Базавлущкая Л.М., Евплова Е.В., Коняева Е.А. Цели устойчивого развития в области образования: особенности и проблемы реализации // Современные исследования социальных проблем. – 2018. – Т.9, № 6. – С. 19–36.
2. Громыко Н.В. Метапредмет «Знание»: Учебное пособие для учащихся старших классов. – М.: Пушкинский институт, 2001. – 544 с. – Серия «Мыследеятельностная педагогика».
3. Громыко Н.В. Обучение схематизации в школе: Сборник сценариев для проведения уроков и тренингов / Учебно-методическое пособие для учащихся 10-11 классов. – М.: Пушкинский институт, 2005. – 478 с., ил. – Серия «Мыследеятельностная педагогика».
4. Громыко Ю.В. Метапредмет «Знак». Схематизация и построение знаков. Понимание символов / Учебное пособие для учащихся старших классов. – М.: Пушкинский институт, 2001.– 288 с. – Серия «Мыследеятельностная педагогика».
5. Громыко Ю.В. Метапредмет «Проблема» / Учебное пособие для учащихся старших классов. – М.: Пайдейя, 1998. 376 с.
6. Коняева Е.А., Цыплакова С.А., Гриценко Н.Е. Социальное проектирование как управляемый процесс // Современные исследования социальных проблем. – 2018. – Т. 9. № 1-1. – С. 134 – 146.
7. Устиловская А.А. Метапредмет «Задача»: Учебное пособие для педагогов. – М.: НИИ Инновационных стратегий развития общего образования, Пушкинский институт, 2011. – 272 с. – Серия «Мыследеятельностная педагогика».
8. Хуторской А.В. Метапредметный подход в обучении: Научно-методическое пособие. 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство «Эйдос»; Издательство Института образования человека, 2016. – 80 с. (Серия «Новые стандарты»).

9. Bystrova N.V., Konyaeva E.A., Tsarapkina J.M., Morozova I.M., Krivonogova A.S. Didactic foundations of designing the process of training in professional educational institutions // Advances in Intelligent Systems and Computing. – 2018. – № 622. – С. 136–142.

**Кунакбаев А.Б.**

**г. Челябинск**

*Научный руководитель к.п.н., доцент Коняева Е.А.*

## **ЭЛЕКТРОННЫЙ ПРАКТИКУМ И ЕГО ДИДАКТИЧЕСКИЕ ВОЗМОЖНОСТИ**

**Аннотация.** Электронные практикумы автоматизируют все основные этапы обучения – от изложения теоретического материала до предоставления самостоятельных работ и выставления оценок. Преимущества электронных практикумов заключаются том, что весь необходимый материал находится в одном месте, что упрощает работу студентам. Главной целью электронного практикума будет возможность провести проверку усвоенного материала и тут же получить итоговую оценку за проверенные знания.

**Ключевые слова:** электронный практикум, компьютерная программа, колледж, продукт, обучение.

Постоянное увеличение объема информации и ограниченность учебного времени обуславливают необходимость интенсификации обучения, разработки и внедрения современных средств обучения. Вследствие чего, представляется актуальным использование электронных учебных пособий в учебном процессе, в частности электронных практикумов.

Исключительно высокая степень наглядности представленного материала, взаимосвязь различных компонентов курсов, комплексность и интерактивность делают электронные практикумы незаменимыми помощниками, как для студента, так и для преподавателя.

Электронный практикум (ЭП) — это специальная компьютерная программа, предназначенная для обучения и выполнения лабораторных и

практических работ. ЭП обеспечивает интерактивную учебную деятельность и контролирует уровень знаний каждого студента. ЭП создается для автоматизирования проверки знаний студентов. В электронном практикуме может находиться и теоретический материал, студент самостоятельно может обратиться к нему для получения нужной информации.

Основным плюсом электронных практикумов является то, что весь материал, включая практические и лабораторные работы, находятся в одной удобной компьютерной программе.

При создании данной компьютерной программы, предназначенной для выполнения студентами лабораторных и практических работ, нужно учитывать приемы создания продукта, для воспроизведения электронного практикума на рабочих компьютерах аудитории. Нужно иметь в виду, что материал больших объемов нужно публиковать в стандартном бумажном формате. Теоретический материал в электронном практикуме нужен в качестве справочного материала, к которому студент может обращаться сам по надобности. [3].

Созданные электронные практикумы должны быть очень доступными и наглядными. Весь материал должен излагаться ясно и в нем должна присутствовать логическая связь.

В электронном практикуме весь материал должен быть достаточно корректен, содержание учебного материала должно быть научно достоверно, учитывая все последние научные достижения. Материал в электронном практикуме должен усваиваться, соответствуя современным методам научного познания: сравнение эксперимент, обобщение, наблюдение, абстрагирование, индукция и дедукция, аналогия, конкретизация, анализ и синтез. [2].

При разработке электронного практикума необходимо определить степень теоретической сложности и глубины изучения учебного материала так, чтобы это подходило возрастным и индивидуальным особенностям студентов. Не допускается усложненный и перегруженный учебный материал, при котором обучение становится непосильным для студента.

Готовый продукт должен содержать четкое понимание конечных целей и задач учебной деятельности. В электронном практикуме должна

быть построена детально прописанная структура деятельности учащихся. Введение в продукт различных вопросов, возможность управлять ходом событий повысит активность обучения студентов и интерес к работе. Цель выполнения студента должна быть адекватна содержанию учебного материала. [1].

К практикуму предъявляется требование проблемности, которое обусловлено самой сущностью и характером учебно-познавательной деятельности. У студента, столкнувшегося с учебной проблемной ситуацией, требующей разрешения, повышается мыслительная активность. Уровень данной активности будет выше при работе с электронным продуктом, чем при использовании традиционных учебников и пособий.

Требования наглядности обучения означает необходимость учета чувственного восприятия изучаемых объектов, их макетов или моделей и их личное наблюдение учащимся. Требования наглядности в электронных изданиях реализуется на принципиально новом, более высоком уровне.

В изучаемой предметной области предполагается последовательность усвоения определенной системы знаний студентами.

Электронный практикум позволяет имитировать процессы, протекающие в изучаемых реальных объектах, или смоделировать эксперимент, не осуществимый в реальных условиях. При этом практикум имитирует не только реальную установку, но и объекты исследования и условия проведения эксперимента. [4].

Практические работы позволяют подобрать оптимальные для проведения эксперимента параметры, приобрести первоначальный опыт и навыки на подготовительных этапах, облегчить и ускорить работу с реальными экспериментальными установками и объектами.

Новый практикум должен обеспечить решение проблемы индивидуализации обучения, т.е. учета индивидуальных способностей и возможностей обучаемых.

Студенты осваивают новые знания и навыки с разной скоростью, поэтому при их обучении необходимо особое внимание уделять индивидуализации обучения, повышать самооценку и чувство собственного достоинства каждого человека.

В лабораторных работах подбираются рациональные параметры, приобретается начальный опыт и умения на подготовительном этапе, упрощается и ускоряется работа с реальными экспериментальными установками и объектами.

Возникновение мультимедиа вносит серьезные изменения в образовании, компьютерном тренинге, в областях профессиональной деятельности и т.д. [5].

Таким образом, электронным практикумам отведено особое место для отработки практических навыков обучающихся и приобретения необходимого опыта работы.

### ***Библиографический список***

1. Аленичева Е.В., Монастырев В.П. Электронный учебник (проблемы создания и оценки качества) // Высшее образования в России. – 2016. - №1 — С. 22-23.

2. Аллатова И.В. Новые информационные технологии в обучении. – М.: Изд. МГПУ, 2014. – С. 11-13.

3. Антонова, С. Г. Современная учебная книга: создание учеб. лит. нового поколения / С.Г. Антонова, Л.Г. Тюрина. – М.: Сервис, 2015. – С. 65-69.

4. Беспалько В.П. Образование и обучение с участием компьютеров. – М.: Изд. Московского психолого-социального института, 2017. – С. 44-52

5. Быстрова Н.В., Коняева Е.А., Цыплакова С.А. Проблемы профессионального самоопределения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья // Современные исследования социальных проблем (электронный журнал). – 2018. – Т.9, № 9. – С. 56 – 72.

6. Быстрова Н.В., Коняева Е.А., Царапкина Ю.М., Цыплакова С.А. Инновационная деятельность при формировании профессионально-педагогической компетентности студентов вуза // Проблемы современного педагогического образования. – 2018. – № 61. – Ч. 4. – С. 48 – 51.

7. Ведерникова Е.Г. – «Развитие познавательной активности студентов в процессе обучения и внеаудиторной деятельности через активизацию мышления»- М.: Эксмо. – 2016. – № 10. – С. 77-85.

8. Коняева Е.А., Михайлова Н.В., Новикова Т.К. Применение инновационных технологий в профессиональной образовательной

организации // Социальные и технические сервисы: проблемы и пути развития: сборник статей по материалам IV Всероссийской научно-практической конференции. – Н. Новгород: Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина, 2018. – С.41 – 45.

9. Коняева Е.А. Электронные средства организации самостоятельной работы студентов вуза // Инновационные технологии в подготовке современных профессиональных кадров: опыт, проблемы: сборник научных трудов. – Челябинск: Челябинский филиал РАНХиГС, 2017. – С. 112 – 117.

**Лыжина Т.Ф.**

**г. Костанай**

*Научный руководитель: к.п.н., доцент Савченков А.В.*

## **УПРАВЛЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТОЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

**Аннотация.** Данная статья посвящена одной из актуальных проблем, управления самостоятельной работой обучающихся образовательной организации. Представлен анализ термина «самостоятельная работа», ее виды и функции, рассмотрены условия эффективного управления самостоятельной работой обучающихся.

**Ключевые слова:** самостоятельная работа, управление самостоятельной работой, обучающиеся, образовательная организация.

Современные условия подготовки обучающихся в системе общего предполагают сокращение аудиторной нагрузки студентов и увеличение объема самостоятельной работы [1].

В то же время самостоятельная работа, ее планирование, организационные формы и методы, система отслеживания результатов являются одним из наиболее слабых мест в практике общего образования и одной из наименее исследованных проблем педагогической теории, особенно применительно к современной образовательной ситуации (диверсификация среднеспециального образования, введение

образовательных стандартов, внедрение системы педагогического мониторинга и т. д.).

Самостоятельная работа студентов – это процесс активного, целенаправленного приобретения студентом новых знаний, умений без непосредственного участия преподавателя, характеризующийся предметной направленностью, эффективным контролем и оценкой результатов деятельности обучающегося [2].

Самостоятельная работа – это сложное дидактическое образование, отражающее особенности взаимосвязанной деятельности преподавателя и студента [2]. По отношению к преподавателю данная работа – это и метод обучения, и средство обучения, форма взаимосвязанной деятельности, а по отношению к студенту – метод учения, способ познавательной деятельности, форма учебно-познавательной деятельности и собственно учебно-познавательная деятельность [3].

Функции самостоятельной работы:

- информационно-обучающая;
- развивающая;
- ориентирующая;
- стимулирующая;
- воспитывающая.

Цели самостоятельной работы:

- систематизация и закрепление полученных теоретических знаний и практических умений студентов;
- углубление и расширение теоретических знаний;
- формирование умений использовать нормативную, правовую, справочную документацию и специальную литературу;
- развитие познавательных способностей, активности студентов, творческой инициативы, самостоятельности, ответственности и организованности;
- формирование самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации;
- развитие исследовательских умений [4].

Под самостоятельной работой обучающихся мы понимали учебную научно-исследовательскую и общественно значимую деятельность

обучающихся, направленную на развитие общекультурных и профессиональных компетенций, которая осуществляется как без непосредственного участия преподавателя, так и под руководством преподавателя академических групп. Кроме этого, в учебном процессе выделялась внеаудиторная и контактная самостоятельная работа.

Внеаудиторная самостоятельная работа обучающихся – планируемая учебная, учебно-исследовательская, научно-исследовательская работа обучающихся, которая выполняется во внеаудиторное время по заданию и при методическом руководстве и контроле преподавателя, но без его непосредственного участия.

Контактная самостоятельная работа по дисциплине выполняется под руководством преподавателя и по его заданию [5].

При организации системы управления самостоятельной работой мы опирались на ряд принципов:

1. Открытость – управление обучающимися собственной познавательной и образовательной деятельностью.
2. Непрерывность – обеспечение своевременного, последовательного, циклического процесса в развитии познавательного интереса обучающихся.
3. Гибкость – ориентация обучающихся на расширение социальных контактов, поддержка инициативы в выборе способов деятельности.
4. Индивидуализация – учет личностных запросов, индивидуальных особенностей и интересов обучающихся.

Активная самостоятельная работа студентов возможна только при наличии серьезной и устойчивой мотивации. Самым сильным мотивирующим фактором призван быть процесс подготовки обучающегося к эффективной профессиональной деятельности. Но не для всех обучающихся в вузе данный мотив является ведущим.

Среди факторов, способствующих активизации самостоятельной работы студентов, можно выделить следующие:

1. Полезность выполняемых заданий, осознание необходимости конкретного знания и возможности его применения в будущей профессиональной деятельности.
2. Участие обучающихся в творческой деятельности на всех этапах обучения в вузе.

3. Важным мотивационным фактором является интенсивная педагогика. Она предполагает введение в учебный процесс активных методов, прежде всего игрового тренинга, в основе которого лежат инновационные игры. В таких играх происходит переход от односторонних частных знаний к многосторонним знаниям об объекте, его моделирование с выделением ведущих противоречий, а не просто приобретение навыка принятия решения. Первым шагом в таком подходе являются деловые или ситуационные формы занятий, в том числе с использованием компьютеров и других технических средств обучения.

4. Использование мотивирующих факторов контроля знаний (рейтинг, накопительные оценки, тестирование, нестандартные экзаменационные процедуры).

5. Мотивация самостоятельной учебной деятельности может быть усилена при использовании такой формы организации учебного процесса, как цикловое обучение («метод погружения») [5].

В дидактической литературе выявлены основные причины возрастающего значения самостоятельной работы студентов [3]:

- быстрый рост научной информации;
- обеспечение наиболее высокого уровня усвоения учебной информации;
- формирование и развитие качеств личности студента: самостоятельность, активность, убежденность и др.

Подводя итоги данной статьи, отметим, что для эффективного управления самостоятельной работой обучающихся необходима разработка соответствующей системы нормативных, методических и дидактических материалов как условия успешного проектирования учебного процесса, а также перечень самих средств сопровождения данного процесса, соответствующего комплексного учебно-методического обеспечения для организации самостоятельной работы обучающихся.

#### ***Библиографический список***

1. Толстенева А.А. Модель управления самостоятельной работой обучающихся: результаты апробации / А.А. Толстенева, Ж.В. Смирнова, Е.Н. Гурьянычева // Вестник Мининского университета. – 2016. – № 4 (17). – С. 20.

2. Аргунова, Т.Г. Комплексное учебно-методическое обеспечение предмета / Т.Г. Аргунова. – М., 2010. – 268 с.

3. Мрыхина, Е.Б. Организация производства на предприятиях общественного питания: учебное пособие / Е.Б. Мрыхина. – М.: ФОРУМ, ИНФРА-М, 2009. – 176 с.

4. Ерастов, М.П. Методика самостоятельной работы. / М. П. Ерастов. – М., 1985. – 274 с.

5. Голубева, О.В. Роль тьютора в управлении самостоятельной работой обучающихся / О.В. Голубева, М.Ю. Шляхов // Вестник Мининского университета. – 2016. – № 4 (17). – С. 15.

**Мухаметшина Ю.А.**

**Яковлева**

**М.С.**

## **ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В УПРАВЛЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

**Аннотация.** Данная статья посвящена актуальным проблемам менеджмента профессиональной образовательной организации с использованием инновационных технологий. Рассмотрена актуальность применения инновационных технологий в управлении профессиональной образовательной организации. Проанализированы направления управления образовательным учреждением, основанные на современных инновационных решениях. Представлены важнейшие аспекты инновационных технологий управления профессиональной образовательной организацией, обусловленные требованиями современного этапа развития государства. Инновационные современные креативные технологии менеджмента профессиональной образовательной организации характеризуются как совокупность организационных мероприятий и конкретных действий.

**Ключевые слова:** образование, образовательная организация, инновации, инновационные технологии, менеджмент профессиональной образовательной организации

Современное развитие Российской Федерации, в условиях информатизации и необходимости применения современных форм менеджмента, предопределяет пути развития системы образования с применением инновационных актуальных технологий управления профессиональной образовательной организации [1]. Актуальность данного вопроса обусловлена тем, что именно профессиональные образовательные учреждения формируют интеллектуальный потенциал общества.

Роль профессиональных образовательных учреждений в формировании интеллектуального потенциала общества актуализирует необходимость применение различных инновационных технологий управления образовательным учреждением в целом. Путь инновационного развития профессиональной образовательной организации подразумевает максимально эффективное использование опыта педагогов. В результате чего образование приобретает черты, свойственные информационному обществу, такие как открытость, информатизация, непрерывность, интегрированность.

Следует отметить, что образовательный процесс профессиональной образовательной организации ориентирован, прежде всего, на развитие личности обучающихся, повышение уровня их социализации, в рамках которой полученные знания становятся необходимым условием эффективной общественной социализации и продуктивной профессиональной деятельности человека. Если раньше образованный человек выступал носителем знания, его хранителем, то в информационном обществе эту же функцию начинают выполнять информационные сети, обучающиеся получают доступ к большим объемам данных, где на первый план выходят функции переработки информации, ее систематизация и придание ей инструментального характера. Доступность, многообразие информационных ресурсов, которыми может воспользоваться субъект обучения, лишила профессиональные образовательные учреждения монополии на образование. Возникает новая необходимость в работе профессионального образовательного учреждения по выстраиванию сетевого взаимодействия со всеми источниками информации, носителями необходимого для подрастающего поколения знания. В этих условиях изменяется система управления образовательной организацией.

На сегодняшний день проблема заключается в сложности технологизирования стандартов управления профессиональным образовательным учреждением с учетом современных реалий развития российского образовательного сообщества. Для решения указанной выше проблемы требуется создание социально–педагогической системы, которая могла бы использовать наиболее результативный опыт управления профессиональным образовательным учреждением в целях достижения поставленных задач и ориентиров. Главенствующая роль в создании такой системы менеджмента принадлежит руководителю профессионального образовательного учреждения.

Для решения этой задачи и реализации функции создания нового знания образованный человек должен обладать креативностью. Креативность в данном случае понимается как способность человека создавать новое знание и проявлять его как инструмент решения конкретной жизненной задачи. Креативность позволяет создавать на основе своего опыта продукты и идеи, обладающие добавленной стоимостью, ценностью для других людей и общества. Суть креативности – в конструктивном решении личностных и профессиональных проблем на основе имеющихся знаний и опыта. Следуя этой логике, можно предположить, что образованный человек – это человек, успешно решающий проблемы собственной жизни, в том числе и экзистенциальные, и помогающий другим людям в подобных ситуациях.

Инновационные технологии в управлении профессиональной образовательной организации предполагают использование следующих направлений, показанных на рисунке.

Рассмотрим каждое указанное направление инновационного управления профессиональной образовательной организации [2].

Формирование ключевых компетенций профессиональной образовательной организации направлено на формирование конкурентных преимуществ данного учебного заведения. Основной целью формирования ключевых компетенций профессиональной образовательной организации является поиск максимально эффективных и результативных комбинаций инновационного потенциала профессиональной образовательной организации с другими видами имеющихся ресурсов: кадровые,

материальные, имущественные, финансовые и пр. Сочетание данных видов ресурсов направлено на рост эффективности функционирования образовательного учреждения.



Рисунок 2 – Направления инновационных технологий в управлении профессиональной образовательной организации

Кроме того, в рамках формирования ключевых компетенций профессиональной образовательной организации могут быть реализованы мероприятия, направленные на оптимизацию системы управления образовательным учреждением в целом на основе использования следующих видов компетенций: адаптивность, способность к обучению, гибкость в принятии решений. Применение данных компетенций в совокупности будет направлено на повышение эффективности работы профессиональной образовательной организации в целом [2].

Второе направление: повышение качества человеческих ресурсов профессиональной образовательной организации. Это направление включает в себя совершенствование профессиональных компетенций и

навыков педагогического состава образовательной организации. Повышение качества человеческих ресурсов позволит более эффективно использовать современные инновационные технологии управления профессиональной образовательной организации, совершенствовать мотивационные механизмы, коммуникационных процессы и повышать эффективность совместной и командной работы педагогического коллектива.

Третье направление: управление информационной средой профессиональной образовательной организации. Информационные системы управления образовательными учреждениями имеют огромное значение на современном этапе и позволяют увеличивать скорость принятия решения в сфере менеджмента. Инновационные технологии в управлении профессиональной образовательной организации направлены на совершенствование вовлеченности индивида в процессы организации и позволяющей ему эффективно реализовывать такие функции, как планирование, исполнение, контроль и повышение качества образовательного процесса [3].

Таким образом, основным результатом применения инновационных технологий в управлении профессиональной образовательной организации является формирование инновационной платформы системы менеджмента организации.

Используя позиции динамического структурализма, в соответствии с которыми операциональная замкнутость образовательных структур обеспечивает возможность динамики в открытой нелинейной среде, выявляется зависимость между наличием социально–педагогических систем, поддерживающих инновации образовательного процесса и наличием отбора каждым обучающимся индивидуализированной траектории образовательного процесса, что направлено на удовлетворение образовательных потребностей каждого обучающегося.

### **Библиографический список**

1. Концепция Федеральной целевой программы развития образования на 2016 – 2020 годы. Утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 декабря 2014 г. № 2765–р.

2. Хафизова Л.М. Инновационные технологии в управлении образовательной организацией // Сборник статей IX международной научно–практической конференции «Advances in Science and Technology» (Москва, 31 июля 2017 г.). 2017. С. 200–202.

3. Коняева Е.А., Коняев А.С. Дистанционные образовательные технологии в условиях сетевого взаимодействия // Социальные и технические сервисы: проблемы и пути развития: сборник статей по материалам II Всероссийской научно–практической конференции 30 ноября 2015г., г. Нижний Новгород. – Н.Новгород: Изд–во НГПУ им.К.Минина, 2015. – С. 53–57.

**Некрасова В.**

**г. Челябинск**

*Научный руководитель: к.п.н., доцент Пахтусова Н.А.*

## **МЕТОДЫ ВЫЯВЛЕНИЯ И УСТРАНЕНИЯ НЕКОМПЕТЕНТНОСТИ ПОЛЬЗОВАТЕЛЕЙ СИСТЕМЫ ИНФОРМАЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

*Аннотация.* В статье говорится об определении действенных методов нахождения пробелов в знаниях информационной безопасности пользователей информационных систем, способах устранения этих пробелов, а также об анализе результатов повышения грамотности в области информационной безопасности.

*Ключевые слова:* информационная безопасность, источники угроз безопасности, повышение грамотности в области информационной безопасности, защита информации, фишинговые письма, контроль пользователей информационных систем.

Информационная безопасность – одна из наиболее значимых и востребованных областей науки в наше время. Не знание и не соблюдение ее требований способны привести к утечке персональных данных и конфиденциальной информации, циркулирующих в информационной системе предприятия, выходу из строя информационных систем

предприятия и т.п. Последствия этого могут быть самыми разнообразными, включая значительные убытки и банкротство организации.

В настоящее время основным источником угроз для безопасности, циркулирующей в информационных системах образовательных организаций, являются в первую очередь сами пользователи этой системы. В данном случае речь не идет о злом умысле и противоправных действиях, главная опасность заключается в не осведомленности участников информационных процессов основными принципами безопасности информации.

В проекте Методики определения угроз безопасности информации в ИС (информационная система) ФСТЭК (Федеральная служба по техническому и экспортному контролю) России говорится: «следует, в первую очередь, уделять внимание оценке антропогенных угроз, связанных с несанкционированными (неправомерными) действиями субъектов по нарушению безопасности (конфиденциальности, целостности, доступности) информации, в том числе целенаправленными воздействиями программными (программно-техническими) средствами на информационные системы, осуществляемые в целях нарушения (прекращения) их функционирования»[1].

Итак, основными целями данной статьи являются:

- определение действенных методов нахождения пробелов в знаниях информационной безопасности пользователей информационных систем;
- оценка способов устранения этих пробелов;
- анализ результатов повышения грамотности в области информационной безопасности.

К числу самых распространенных угроз безопасности, с которыми сталкиваются пользователи информационных систем образовательных организаций, относят следующие:

- общедоступность персональных паролей;
- не соблюдение разграничения прав доступа к информации;
- рассылки фишинговых писем;
- не умение пользоваться программными средствами защиты информации.

Итак, в качестве первого пункта по определению пробелов пользователей в области информационной безопасности возможно проведение анкетирования персонала на знание основных принципов защиты информации, тест предлагается составить в следующем ключе:

1. Для отправки сообщений по рабочим вопросам, каким электронным почтовым ящиком вы пользуетесь:

- Домашним;
- Рабочим;
- По-разному.

2. Можете ли Вы сообщить пароль от рабочего ПК одному из своих коллег?

- Нет;
- Да;
- В зависимости от ситуации;

3. Используете ли Вы антивирусное программное обеспечение во время работы на ПК организации?

- Да;
- Нет;
- Не всегда.

4. Как часто производится смена паролей на Вашем рабочем компьютере?

- Не реже одного раза в 3 месяца;
- Не реже одного раза в 6 месяцев;
- Реже чем раз в 6 месяцев.

5. При возникновении необходимости покинуть рабочее место на небольшой промежуток времени с намерением дальнейшего продолжения работы, что Вы сделаете?

- Выключите компьютер;
- Заблокируете свой аккаунт;
- Закроете все открытые приложения;
- Оставьте все как есть.

6. Открывали ли Вы ссылки из поступающих электронных писем с неизвестных адресов?

- Да;

- Нет;
- В зависимости от ситуации.

Затем производится проверка данного теста и оглашение работникам результатов и правильных ответов.

Далее предлагается произвести проверку пользователей на практическое выполнение вопросов теста:

- Рассылка проверочных фишинговых писем с дальнейшим выявлением «попавшихся».
- Просмотр журналов смены паролей на рабочих ПК.
- Наблюдение за пользователями на предмет оставления рабочих компьютеров без присмотра, распространения личных паролей и т.п.
- Контроль использования рабочих электронных почтовых ящиков.

В завершении проверочных мероприятий проводится подробный инструктаж по информационной безопасности не прошедших проверку пользователей, где на примерах рассматриваются возможные угрозы безопасности организации и способы борьбы с ними. А также обговариваются все возможные последствия не соблюдения основных требований по защите информации.

Все подобные мероприятия рекомендуется проводить не реже одного раза в год, а также при появлении новых пользователей информационной системы.

Таким образом, безопасность информационной системы организации один из ключевых показателей стабильности ее работы для всех субъектов образования. Основной задачей руководителя образовательной организации является донесение важности этого показателя, своевременное обнаружение слабых звеньев и устранение пробелов знаний персонала в этой области, используя доступные и эффективные методы и средства.

### ***Библиографический список***

1. Проект методического документа ФСТЭК России. Методика определения угроз безопасности информации в информационных системах (режим доступа: <https://fstec.ru/component/attachments/download/812>)
2. Трунова А.В. Обеспечение информационной безопасности предприятия // Современные инновации, 2018.

3. Казыханов А.А. Фишинг, как проблема для специалистов отдела ИБ / А.А Казыханов, Ф.Т. Байрушин // Международный научный журнал «Символ науки». - №10-(2) – 2016.

4. Лопатин Д. В., Информационно-коммуникационные угрозы / Лопатин Д. В., Анурьева М. С., Еремина Е. А., Заплатина Е. А., Калинина Ю. В. – 2013.

**Останина А.В.**

**г. Челябинск**

*Научный руководитель к.п.н., доцент Коняева Е.А.*

## **МОНИТОРИНГ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ КАК ИННОВАЦИОННАЯ ТЕХНОЛОГИЯ В ПЕДАГОГИКЕ**

*Аннотация.* В данной статье описаны особенности интеллектуального развития детей, отмечается, что соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом, интеллектуальная деятельность является основным видом деятельности в общеобразовательной школе. Дана характеристика мониторинга интеллектуального развития как системы диагностических процедур, которые проводятся с учащимися в различные возрастные периоды. Описано комплексное назначение мониторинга интеллектуального развития, позволяющее реализовывать такие важные функции, как осуществление контроля за динамикой интеллектуального развития обучающихся, своевременная коррекция выявленных отклонений и т.д.

*Ключевые слова:* интеллектуальное развитие, интеллектуальная деятельность, мониторинг интеллектуального развития, контроль за динамикой интеллектуального развития, коррекция отклонений.

В настоящее время одним из важнейших показателей социально-экономического благополучия общества является состояние интеллектуального развития детей младшего школьного возраста, поскольку дети составляют важнейший резерв страны, который будет определять уровень ее экономического и духовного развития, состояние

науки и культуры в будущем. Поэтому проблема развития интеллекта занимает особое место в психологической и педагогической науке.

Согласно требованиям ФГОС, индивидуальное развитие младшего школьника сопровождается формированием определенных универсальных учебных действий в результате продуктивных видов творческой, социальной, учебной деятельности [6]. Выполняя задания из разных видов деятельности, дети развивают у себя двигательные навыки, фантазию, пространственное воображение, память, получают дополнительные навыки учебной работы. В соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом начального общего образования, интеллектуальная деятельность является основным видом деятельности в начальной школе наряду с коммуникативной, двигательной, творческой [6].

Чтобы интеллектуальные и творческие задания для индивидуального развития младших школьников носили развивающий характер, способствовали воспитанию, обучению, они также должны применяться в проблемной или поисковой форме. Важно создавать для детей поисковые ситуации, способствующие самостоятельному поиску ответов и способов деятельности [4, с. 28]. Но оценивать качество интеллектуального развития важно с помощью актуальных технологий.

Мониторинг интеллектуального развития – это система диагностических процедур, которые проводятся с учащимися в различные возрастные периоды для обеспечения преемственности и произведения эффективного влияния на процесс воспитания и обучения в образовательном учреждении. Мониторинг должен давать полную информацию как о процессе интеллектуального развития, так и об изменениях в личности обучающихся, которые происходят в процессе обучения и воспитания. Мониторинг, как и любая другая диагностика, должен отвечать требованиям надежности и объективности информации, а для этого использоваться должны нормированные, стандартизованные диагностические методики, а результаты мониторинга интеллектуального развития следует подвергать квалифицированной интерпретации и математической обработке.

Мониторинг интеллектуального развития свою функцию выполнит в полной мере, если диагностические результаты будут поступать оперативно всем заинтересованным лицам (родители, педагоги), с рекомендациями и пояснениями. Исследование интеллекта детей является базовым для выстраивания с учеником всей дальнейшей работы. По итогам полученных данных формируются прогнозы успешности обучения, позволяя выстроить оптимальным образом образовательную «политику» для конкретного ребенка, группы детей или классного коллектива в целом.

Мониторинг интеллектуального развития детей позволяет сделать выводы об общем интеллектуальном развитии обучающихся и преобладающем типе мышления (гуманитарный, аналитический) или пространственное воображение. Мониторинг интеллектуального развития в качестве инструмента познания расширяет свои границы применения, если отслеживать систематически результаты интеллектуального развития детей в течение нескольких лет, а также проводить сравнение имеющихся массивов информации с показателями обученности детей.

Мониторинг интеллектуального развития учеников дает возможность выявлять причины неуспеваемости детей, а также определять наиболее адекватные меры педагогического воздействия для конкретного ребенка, потому что практика доказывает, что индивидуальный подход осуществлять в классе, где дети собраны без учета их интеллектуальных возможностей, очень сложно. Задача немного облегчается, когда школьники в классе подбираются на основе данных мониторинга интеллектуального развития, позволяя педагогу реализовывать личностно-ориентированную модель обучения. Мониторинг интеллектуального развития обучающихся среднего и старшего звена позволяет выявить преобладающие типы мышления детей, склонности и профессиональные интересы выпускников 9 и 11 классов.

Следовательно, мониторинг интеллектуального развития в качестве современной педагогической технологии представляет собой комплексное использование диагностических методов, которые включены в образовательный процесс для повышения его эффективности и оказания выпускникам помощи в процессе поиска жизненного пути. Мониторинг

интеллектуального развития имеет комплексное назначение, позволяя реализовывать следующие функции [3]:

- осуществление контроля за динамикой интеллектуального развития обучающихся и своевременная коррекция выявленных отклонений;
- определение содержания программы работы с учеником или группой школьников для создания оптимальных условий воспитания и развития;
- проведение научного анализа методов обучения и воспитания;
- разработка рекомендаций для участников педагогического процесса;
- совершенствование путей дифференциации и гуманизации образования.

### ***Библиографический список***

1. Быстрова Н.В., Коняева Е.А., Цыплакова С.А. Теоретические основы использования педагогических технологий при обучении студентов в системе среднего профессионального образования // Проблемы современного педагогического образования. – 2019. – № 63–2. С. 78 – 80.

2. Коняева Е.А. Формирование готовности будущих учителей к реализации технологии модульного обучения: дис. ... канд. пед. наук. – Челябинск, 2004. – 200 с.

3. Лебедев, Ю.А. Медико-психолого-педагогический мониторинг целостного развития детей / Ю.А. Лебедев, Е.А. Дрягалова, Л.В. Филиппова. – Н. Новгород: ННГАСУ, 2014. – 83 с.

4. Подласый, И.П. Педагогика: Новый курс / И.П. Подласый. Учеб. для студ. высш. учеб. заведений: В 2 кн. – М.: Гуманит. изд. центр «ВЛАДОС», 2001. – кн. 2: Процесс воспитания. – 256 с.

5. Сухомлинский, В.А. Как воспитать настоящего человека: (Этика коммунистического воспитания). Педагогическое наследие / Сост. О.В. Сухомлинская. – М.: Педагогика 1990. – 433 с.

6. Федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования // Завуч начальной школы. – 2011. – №1. – с.5-12.

7. Smirnova Z.V., Vaganova O.I., Loshkareva D.A., Konyaeva E.A., Gladkova M.N. Practice-oriented approach implementation in vocational

**Прохоров И.Д.**

**г. Челябинск**

**Научный руководитель: к.п.н., доцент Пахтусова Н.А.**

## **СПЕЦИФИКА МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

**Ключевые слова:** мотивационная сфера; трудовая мотивация; образовательная организация.

**Аннотация.** В статье определяются различные теории мотивации, рассматриваются факторы мотивации труда, характеристики мотивации труда работников в образовательных учреждениях, а также описываются понятия «мотивация», «мотивация труда» и «мотивированные работники». Влияние мотивации на поведение человека очень индивидуально и зависит от многих факторов, таких как мотивы, потребности, стимулы. Мотивация – сложное явление, которое сильно зависит от личных качеств сотрудников.

Трудовая мотивация – проблема, которая сегодня достаточно актуальна и представлена в многочисленных научных исследованиях. В теорию мотивации значимый вклад внесли ученые: И.Н. Бондаренко выделены личные детерминанты мотивации трудового процесса; Л.Б. Чубенко определены типы работников, исходя из приоритета мотивации; Л.Д. Ревуцким продемонстрировано влияние структур стимулирования работников на производительность труда работников и их зависимость от условий труда; А. Тарадановым разработан метод оценки уровня мотивации работников в образовательных учреждениях; Е.В. Андриановым и В.А. Давыденко определены этапы развития российской концепции мотивации труда; Д.Н. Соколовым изучены основные приемы и методы исследования мотивации труда в организации; М.А. Воробьевой рассмотрены особенности мотивации молодых специалистов.

Несмотря на достаточные теоретические и практические разработки в области стимулирования труда, руководители образовательных организаций не в полной мере ими воспользовались. Факторы, влияющие на трудовое поведение работников, не соответствуют действительности. Согласно исследованиям В.Н. Скворцова и Е.А. Маклаковой, факторами мотивации труда являются заработная плата, система вознаграждений (поощрения, дипломы, подарки, премии, надбавки), условия труда, образование, возраст, требования безопасности, стабильность и социальное обеспечение. [12, с. 60] Чтобы получить более полное понимание проблем исследования, определимся к определению «мотивация».

«Мотивация – это совокупность движущих сил, побуждающих человека к совершению действия». Движущей силой обычно являются потребности человека. Поэтому система стимулирования связывает цели организации с целями работников. При разработке такой системы положительная мотивация должна влиять на производительность труда сотрудников. [12, с. 54]

Тема нашего исследования тесно связана с определением «трудова мотивация», предложенным Алексеем Сергеевичем и Натальей Александровной Удаловыми: «Трудова мотивация – это процесс стимулирования отдельного исполнителя или группы людей к деятельности, направленной на обеспечение результатов, к продуктивному выполнению принятых решений или намеченных работ. Влияние на поведение человека очень индивидуально и зависит от многих факторов, таких как мотивы, потребности, стимулы. Мотивация представляет собой сложное явление, во многом зависящее от личностных характеристик работников».

Исследователи динамики мотивации В. Ю. Гарина, В. А. Грищук, В. Р. Ключникова, О.А. Хегай определяют мотивированного работника как человека, который «работает продуктивно, заинтересованно, творчески, проявляя разумную инициативу»; это «основа организационной эффективности». [3, с. 60]

Основой мотивации труда являются цели и ценности работника, то есть его приоритетные потребности. Естественно, для изучения мотивации труда необходим инструмент. Отечественный социолог В.И. Герчиков

создал типологическую модель мотивации труда. Его основные преимущества заключаются в том, что он учитывает менталитет россиян и определяет конкретные меры управленческого влияния в зависимости от типа сотрудников. [2, с. 86]

Эффективность любой работы, включая педагогическую деятельность, во многом зависит от мотивации работников. Управление современной профессионально-образовательной организацией – это сложный процесс, для достижения целей которого требуются не только разнообразные материальные ресурсы и подготовленный персонал, но и стремление самих педагогов работать эффективно, а это зависит от мотивации. В то же время мотивация самой деятельности имеет сложную структуру.

Механизмы, используемые для материальной мотивации и нематериальной мотивации в любой социально-экономической системе, должны отвечать двум основным требованиям:

1) Материальные и нематериальные стимулы должны помочь улучшить качество преподавательской работы, социальной эффективности сотрудников, а так же выполнять свои основные и дополнительные обязанности;

2) Удовлетворять личностные потребности педагогических работников, как материальные, так и более высокого уровня: в общении, признании, социальной значимости работы, причастности к профессиональному коллективу, самореализации (достижении), профессиональном развитии и карьерном росте.

В этом случае основной функцией образовательной организации является полностью отраженная социальная функция, то есть, с одной стороны, управление качеством личностного развития студентов, а с другой - удовлетворение высшего уровня потребностей преподавателей.

Следовательно, хорошо продуманная работа ответственного лица и его подчиненных должна создавать внутреннюю мотивацию, ощущение личного вклада каждого работника в деятельность и развитие образовательного учреждения. Человек является общественным существом, поэтому чувство сопричастности ему не чуждо и может привести к

глубокому пониманию его собственной важности, что крайне важно для эффективной работы преподавателя.

### ***Библиографический список***

1. Андрианова, Е. В. Особенности динамики трудовой мотивации в российских регионах[Текст]/Е. В. Андрианова.- М.: «Экономика», 2016. – 106 с.

2. Баева, О. Н. Выявление предпочтительной структуры мотивации педагогических работников[Текст]/О. Н. Баева.- М.: «Байкал», 2015. – 88 с.

3. Гарина, В. Ю. Проблемы мотивации в сфере образования[Текст]/В. Ю.-М.: «Вестник», 2012. – 65 с.

4. Герчиков, В. И. Мотивация, стимулирование и оплата труда[Текст]/В. И. Герчиков.- М.: «ГУ ВШЭ», 2013. – 47 с.

5. Герчиков, В. И. Типологическая концепция трудовой мотивации[Текст]/В. И. Герчиков.- М.: «ГУ ВШЭ», 2016. – 65 с.

6. Герчиков, В. И. Трудовая мотивация: понятие, выявление и управление[Текст]/В. И. Герчиков.- М.: «ГУ ВШЭ», 2013. – 226 с.

7. Герчиков, В. И. Управление персоналом: работник – самый эффективный ресурс компании[Текст]/В. И. Герчиков.- М.: «ИНФА-М», 2019. – 282 с.

8. Зиновьева, Е. Г. Социальные программы как инструмент повышения мотивации персонала в организации[Текст]/Е. Г. Зиновьева.- М.: «СПбГИПСР», 2010. – 604 с.

9. Скворцов, В. Н. Трудовая мотивация работников в современных условиях [Текст]/В. Н. Скворцов.- М.: «Вестник», 2013. – 68 с.

**Ракчеева Е.С.**

**г. Челябинск**

***Научный руководитель: к.п.н., доцент Коняева Е.А.***

## **СТРУКТУРНЫЕ КОМПОНЕНТЫ ИМИДЖА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

**Аннотация.** Статья рассматривает различные точки зрения авторов о понятии «имидж образовательной организации», о компонентах имиджа и о главной цели формирования имиджа. Статья акцентирует внимание на профессиональную образовательную организацию и сравнивает позиции авторов различных уровней обучения.

**Ключевые слова:** имидж, профессиональная образовательная организация, структурные компоненты имиджа.

При выборе своего профессионального пути выпускник школы обращает внимание на множество факторов. Выпускник девятого класса выбирает колледж по советам родителей и близких, по любви к определенным школьным предметам и по статусу образовательного учреждения. Статус образовательной организации формируется его имиджем, той картинкой, которую создает колледж самостоятельно, складывая по частям из многих факторов.

Профессиональная образовательная организация – это организация, осуществляющая образовательную деятельность в качестве основного вида деятельности по программам среднего профессионального образования [8].

Существует несколько вариантов трактовки понятия «имидж». В переводе с иностранного словаря «имидж» – это образ кого-то или чего-то, целенаправленно формируемый посредством средств массовой информации, литературы, публичным мнением и др., который оказывает эмоциональное или психологическое воздействие для популяризации или рекламы.

В психологическом словаре этот термин определяют как эмоционально окрашенный образ человека или предмета, который сложился в массовом сознании и получил характер стереотипа.

Для дальнейшей работы мы будем понимать имидж как созданный общественным мнением образ кого-то или чего-то, влияющий на эмоциональное и психологическое отношение к нему.

Имидж профессиональной образовательной организации формирует отношение к нему обучающихся, родителей, работников и внешние структуры. Для формирования положительного имиджа образовательному учреждению необходимо провести большую работу по анализу внутренней

структуры, определению стратегических и краткосрочных целей, приоритетов в развитии и работе.

Существует несколько теорий, изучающих факторы, влияющие на имидж образовательного учреждения. Мы рассмотрим некоторые из них. Одна теория гласит, что имидж складывается из семи основных частей:

1. Образ руководителя – совокупность индивидуальных характеристик личности руководителя (индивидуальные: характер, внешний вид, культура; социальные: образ жизни, статус, образование, биография, ценности; профессиональные: совокупность знаний в педагогической и управленческой деятельности).

2. Образ управленческого и педагогического персонала - совокупность индивидуальных личностных характеристик каждого члена коллектива и общий психологический климат коллектива.

3. Внутренний психологический климат – гуманное отношение преподавателей к студентам, отношения студент-студент, насыщенная студенческая жизнь (воспитательная деятельность).

4. Качество образования – наличие аккредитации, соответствие ФГОС СПО, трудоустройство выпускников, результаты участия студентов в конкурсах профессионального мастерства, квалификация преподавателей, методы обучения, используемые преподавателями.

5. Бренд образовательной организации – наличие визуального образа: взаимоотношения с внешними структурами, наличие традиций, корпоративная культура.

6. Внешний стилистический образ – наличие логотипа, фирменного стиля, визуального образа, атрибутики и др.

7. Цена образовательных услуг – стоимость платного основного обучения, стоимость платных дополнительных программ, отклонения от средней цены обучения по тем же программам обучения, место расположения, срок обучения и средний балл поступления, материальная база.

Несомненно, вышеназванные компоненты имиджа образовательной организации можно разделить на две большие группы: человеческий капитал и материальная база. Руководитель, управленческий персонал, преподаватели, студенты, родители, организации-партнеры, работодатели и

все их индивидуальные качества, и взаимоотношения – это человеческий капитал. Бренд, стиль, цена и качество – это материальная или физическая часть [1].

Существует еще несколько взглядов на имидж образовательного учреждения. Некоторые исследования касаются образовательных организаций определенного уровня. Кандидат экономических наук, Екатерина Алексеевна Измайлова, в диссертации по теме: «Формирование маркетинговой коммуникационной политики и позитивного имиджа вуза на рынке образовательных услуг» рассматривает понятие «корпоративный имидж образовательной организации». Она понимает его как совокупность оценок и мнений разных социальных групп населения, относящихся к целевой аудитории, или собирательный образ из памяти об учебной, воспитательной, научной, социальной, спортивной и др. сфер деятельности образовательного учреждения. В своей диссертации Е.А. Измайлова делает упор на имидж высших учебных заведений.

Целью создания корпоративного имиджа образовательной организации является создание образа у внешних и внутренних субъектов о достижении целей. Чем больше результатов показывает образовательная организация, тем она эффективнее.

Владимир Васильевич Вертиль, кандидат экономических наук, в диссертации «Конкурентоспособность образовательных услуг учреждений среднего профессионального образования» называет «Показатели имиджа и PR учебного заведения» как основной атрибут к повышению конкурентоспособности образовательной услуги.

Кадочников Н.А. провел исследование среди студентов, абитуриентов, работодателей, и работников образовательных структур, где выявил компоненты, формирующие имидж образовательной организации. Были выявлены следующие компоненты:

1. Открытая структура.
2. Известность среди общественности.
3. Имидж руководителя.
4. Опыт работа в образовательной сфере.
5. Стратегические планы развития.
6. Отношение преподавателей и студентов.

7. Известность и профессионализм преподавателей.
8. Мнение студентов о внутренней система колледжа.
9. Территориальная доступность.
10. Известность в СМИ и продвижении.

Таким образом можно определить, что имидж профессиональной образовательной организации, как и любой организации зависит от многих факторов. Все эти факторы формируются путем мнений общественности, внутренней структурой, внешними отношениями, материальной базой, целями и планами развития. Все авторы согласны, что от имиджа образовательной организации зависит конкурентоспособность его на рынке образовательных услуг.

### ***Библиографический список***

1. Базавлущая Л.М., Алексеева Л.П Коняева Е.А. Реализация систематизированного процесса формирования современного менеджера // Современные исследования социальных проблем (Электронный научный журнал). – 2017. – Т.8. - № 7. С. 5 – 25.
2. Беляева, М. А, Самкова, В. А. Азы имиджелогии: имидж личности, организации, территории: учебное пособие для вузов / М. А. Беляева, В. А. Самкова. – Екатеринбург: Урал. гос. пед. ун-т., 2016. – 184 с.
3. Горчакова, В.Г. Имиджелогия: теория и практика : учебное пособие / В.Г. Горчакова. - Москва: Юнити-Дана, 2015. - 335 с.
4. Имидж как нематериальный актив и его роль в обеспечении конкурентоспособности образовательной организации: монография / И. В. Христофорова [и др.]. - Москва : РУСАЙНС, 2017. - 238 с.
5. Коняева Е.А., Цыплакова С.А., Барина А.Н., Гриценко Н.Е. Исследование проблемы управления процессом профессиональной подготовки студентов в вузе // Проблемы современного педагогического образования. – 2017. - № 57-6. – С.245 – 251.
6. Назаренко А.В., Зоткина В.С. Проблемы формирования имиджа образовательного учреждения // Человек, Общество и Государство в Современном Мире. – 2016. – С. 325-329.
7. Постановление Правительства РФ от 15.08.2013 N 706 «Об утверждении Правил оказания платных образовательных услуг».

8. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 N 273-ФЗ.

**Савина Е.С.**

**г. Челябинск**

*Научный руководитель: к.п.н., доцент Коняева Е.А.*

## **ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЭЛЕКТРОННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПЛАТФОРМ НА ЗАНЯТИЯХ КАК СРЕДСТВО ИНТЕРАКТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ**

*Аннотация.* В статье говорится об использовании электронных образовательных ресурсов, в условиях требований современной системы образования, на базе современных электронных образовательных платформ. Актуальность темы обуславливается применением на занятиях интерактивной технологии, отвечающей требованиям ФГОС.

*Ключевые слова:* электронные образовательные ресурсы; активные методы обучения; интерактивная технология; электронная образовательная платформа; оптимизация образовательного процесса.

Процесс образования – как целая система, взаимосвязанных частей и элементов, обеспечивающая качественный обмен информацией между преподавателем и обучающимся, постоянно находится в развитии и совершенствовании. Одним из способов совершенствования данного процесса, является применение на занятиях интерактивных технологий.

Понятию «интерактивные технологии» предшествует понятие «активные методы обучения» вопросами которого занимались великие педагоги Я.А. Коменский, И. Песталоцци, Ж. Руссо и др. Задачами активного обучения является активизация мышления, мотивация к образовательному процессу. [1; 3; 5].

Интерактивные технологии – это, в свою очередь, комплекс технологий организации образовательной деятельности обучающихся, основанных на активном общении друг с другом и преподавателем. Интерактивные технологии выполняют главную задачу ФГОС – научить учиться.

С появлением компьютеров образование перешло на новый уровень. Тенденцией развития образования стало использование компьютеров не только на занятиях по ИКТ, но и на занятиях других дисциплин в качестве определённого инструмента, с помощью которого обучающийся может заниматься, вводом, выводом, поиском и обработкой информации. Применение компьютера с интерактивной технологией делает процесс обучения максимально эффективным и интересным для всех его участников.

Интерактивная технология подразумевает использование различных электронных образовательных ресурсов.

Электронный образовательный ресурс – это электронно-цифровая форма представления учебной информации в многообразном проявлении. Электронные образовательные ресурсы включают в себя, видео, мультимедиа-презентации, электронные учебные пособия, электронное тестирование, обучающие игры, тренинги [4; 5; 6].

Применение ЭОР на занятиях способствует оптимизации образовательного процесса: позволяет сократить расходы на бумагу (все контрольные работы можно выполнять на компьютере, вся информация, выдаваемая на занятиях только электронная), время на подготовку занятия преподавателем, время на обмен информацией между обучающимися и преподавателем, время на проверку контрольных работ, способствует усвоению большего объема информации за ограниченный промежуток времени, повышает интерес к воспринимаемой информации, мотивирует обучающегося на участие в образовательном процессе.

Существуют различные электронные образовательные платформы, которые позволяют использовать ЭОР на занятиях, обеспечить доступ к образовательным источникам, проводить мероприятия контроля знаний обучающихся даже в удаленном режиме, предоставляют информацию о текущих оценках обучающегося и др. Примером такой платформы служит «BlackBoard learn». «BlackBoard learn» – это продукт программного обеспечения для управления процессами образования, выступающий в качестве образовательной платформы, созданный американской образовательной технологической компанией BlackBoard [2].

Использование подобных платформ в профессиональных образовательных организациях – это эффективный способ повышения качества усвоения дисциплин. Так как профессиональное образование для каждой специальности подразумевает программу дисциплин, то данные ресурсы способствуют структурированию учебного процесса для обучающегося. Работа на подобных образовательных платформах заключается в том, что для преподавателей и студентов создаются личные кабинеты. Преподаватели создают курсы по преподаваемым дисциплинам, выкладывают все имеющиеся документы, методические рекомендации, задания для контроля знаний, лекционный материал, презентации, видео уроков (если есть возможность записи уроков предварительно), ссылки на учебники для освоения дисциплины. Студенты же, в свою очередь, подписавшись на данный курс, имеют доступ ко всей информации по дисциплине которую выложил преподаватель в своём курсе и могут ей пользоваться как непосредственно на занятиях, так и дома.

Подобные образовательные платформы удобны тем, что даже если студент по какой-то причине отсутствует на занятиях, то в режиме on-line он может просмотреть необходимую информацию, и при этом пройти контроль (если предусмотрен по учебному плану), а результаты контроля преподаватель увидит в своем личном кабинете. Таким образом, использование образовательных платформ, обеспечивает непрерывность образования, что категорически важно для эффективного освоения дисциплины.

Применение электронных образовательных платформ и ЭОР ставит перед руководством образовательной организации выполнения ряда задач:

- обучение преподавателей и студентов работе в электронных образовательных платформах с ЭОР;
- оснащение рабочих мест преподавателей и студентов компьютерами и медиа проекторами;
- обеспечение бесперебойного доступа в сеть Интернет в каждой точке образовательной организации.

Если с первой и третьей задачами справиться не так трудно, то вторая задача требует материальных затрат, которые не все образовательные организации в настоящий момент могут себе позволить. Поэтому

использование электронных образовательных платформ на занятиях возможно не во всех случаях.

Таким образом, проанализировав вышеизложенное можно сделать вывод о том, что использование различных образовательных платформ и соответственно ЭОР на занятиях, позволяет оптимизировать образовательный процесс, позволяет применять интерактивные технологии во всем их многообразии, тем самым повышая эффективность образовательного процесса. Обеспечивает выполнение основных задач образования: научить работать обучающихся с большим объемом информации, принимать сложные решения в рамках ограниченного времени, применять на практике полученную информацию. Однако, из-за отсутствия оснащения рабочего места обучающегося компьютером, использование электронных образовательных ресурсов не всегда возможно на занятиях, а только лишь в качестве сочетания с традиционными интерактивными технологиями (on-line тестирование).

#### ***Библиографический список***

1. Антони М. А. Интерактивные методы обучения как потенциал личностного развития студентов // Психология обучения. – 2017. – № 12. – С. 53-63.

2. Ефимова Е. А. Интерактивное обучение как средство подготовки профессионально мобильного специалиста // Среднее профессиональное образование. – 2019. – № 10. – С. 23-24.

3. 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.

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. Мухлаев В. А. Использование информационных технологий в развитии познавательной активности учащихся // Образование и саморазвитие. – 2012. – Т. 1, № 29. – С. 50-55.

6. Роберт, И.В. Современные информационные технологии в образовании: дидактические проблемы, перспективы использования / И.В. Роберт. – М.: Школа-Пресс, 2015. – 205 с.

7. Стяблина А. В. Электронные технологии в формировании информационной среды // Вестн. Тамбов. ун-та. Сер.: Гуманитар. науки. – 2016. – Т. 103, № 11. – С. 207-211.

**Савченков А.В.**  
**г. Челябинск**

## **ГОТОВНОСТЬ К БУДУЩЕГО ПЕДАГОГА ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАК ПСИХОЛОГО- ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПРОБЛЕМА**

**Аннотация.** В статье рассмотрена проблем готовности будущего педагога к воспитательной деятельности, обоснована актуальность данной проблемы для современного образования, проведен терминологический анализ проблематики, выявлены факторы, обуславливающие эффективность процесса подготовки будущих педагогов к воспитательной деятельности.

**Ключевые слова:** воспитательная деятельность, готовность к воспитательной деятельности, будущий педагог.

Смена социальной и образовательной парадигмы в обществе привела к пересмотру ценностей и смыслов современной молодежи, в связи с этим воспитательная работа педагогов приобретает первоочередное значение. Именно воспитательная деятельность педагога должна уберечь общество от утраты моральных ориентиров и вымывание из обыденного сознания молодежи высоких ценностей и смыслов. В связи с этим воспитательное воздействие педагога должно стать конкурентоспособным по отношению к влиянию улицы, а особенно виртуальной среды, которая с каждым годом все больше воздействует на молодых людей.

Обязанностью педагогов становится создание условий для максимального раскрытия интересов, склонностей и способностей обучающихся. Подготовка обучающихся к будущей профессиональной деятельности, к их успешной социализации в жизни общества в условиях неопределенности напрямую зависит от уровня готовности педагогов к воспитательной деятельности.

Выявленное нами в ходе теоретического исследования, ключевое противоречие сводится к тому, что от педагога требуется, с одной стороны, выполнять воспитательную деятельность стабильно, длительно и с высоким уровнем продуктивности, а с другой стороны – адаптироваться к неожиданным требованиям, использовать оригинальные способы решения возникающих в ходе воспитательного процесса проблем, обладать гибкостью поведения, таким образом, по нашему мнению, поэтому мы считаем, что фундаментальной основой готовности к воспитательной деятельности будущего педагога является его профессиональная гибкость.

Проанализируем ряд работ посвященных готовности педагогов к воспитательной деятельности.

По мнению А.М. Кузьмина и Л.Е. Идиатуллиной [2] готовность педагога к воспитательной деятельности обусловлена ее устойчивыми мотивами, психологическими особенностями, личностными качествами. Это устойчивая характеристика профессионально-личностной позиции педагога. Именно высокий уровень развития мотивационных, познавательных, эмоциональных и волевых процессов личности, который «проявляется в положительной установке педагога на предстоящую деятельность и обеспечивает успех воспитательного процесса» [2, с. 85].

Психологическая готовность педагога к воспитательной деятельности включает: «систему профессионально значимых личностных качеств (эмпатийность, коммуникабельность, доброжелательность); профессиональное гуманистическое мировоззрение, проявляющееся в наличии профессиональных ценностей, направленных на развитие личности подростков; систему социально-педагогических действий по прогнозированию осуществления воспитательной деятельности» [3, С. 279].

По мнению С.А. Ткачевой и Э. Сагынтай кызы [4] готовность педагога к воспитательной работе подразумевает «владение учителем комплексом владение учителем комплексом знаний, умений и навыков и соответствующих компетенций по осуществлению эффективный воспитательной работы, дающей положительный результат в соответствии с поставленными целями, задачами» [4, с. 33].

На основе анализа психолого-педагогической литературы, *мы под готовностью к воспитательной работе, в большинстве исследований рассматривается* как качество личности будущего педагога, системообразующие компоненты которого – созидательные потребности, ценностное отношение к воспитательной деятельности и воспитаннику, комплекс профессиональных компетенций.

Основные подходы к определению сущности воспитательного процесса подразумевают:

- вовлечение обучающегося в воспитательную среду, для получения знаний, умений и навыков, которые интериоризируются ими, и со временем становятся привычными для него в поведении;
- приобщение обучающихся к новым социальным ценностям, к ценностным основам современного общества;
- организация воспитательного взаимодействия воспитателя и воспитанника;
- создание педагогических условий для развития личности воспитанника и нейтрализация отрицательных воздействий;
- психолого-педагогическая поддержка обучающихся, их личностное развитие и самосовершенствование [4].

В ходе процесса формирования готовности педагогов к воспитательной деятельности, необходимо учитывать ряд факторов:

- 1) Ориентированность воспитательной работы на конкретную личность обучающегося, на индивидуальность каждого обучающегося, на создание условий для самореализации;
- 2) Отсутствие жесткой регламентации при определении содержания, форм, методов и средств воспитательной работы;

- 3) Осуществление воспитательной работы как в учебной, так и во внеучебной деятельности;
- 4) Свободный выбор форм жизнедеятельности школьника;
- 5) Отсроченные результаты воспитательной работы (они проявляются не сразу, для этого требуется время и соответствующие условия);
- 6) Результативность воспитательной работы определяется эмпирически через наблюдения за учащимися в различных ситуациях;
- 7) Привлечение к воспитательной работе родителей и других субъектов образовательного процесса [1].

Успешность процесса формирования готовности будущих педагогов к воспитательной деятельности, за счет длительного и эффективного выполнения профессиональных обязанностей и сохранение работоспособности в эмоционально-напряженных ситуациях, а также готовности и способности быстро реагировать на меняющиеся условия и ожидания профессиональной среды, нахождения оригинальных способов решения профессиональных проблем.

#### *Библиографический список*

1. Исаева М.М. Формирование готовности учителя к воспитательной работе в образовательных учреждениях // Сибирский педагогический журнал. 2008. № 6. С. 254-263.
2. Кузьмин А.М., Идиатуллина Л.Е. Готовность педагога к реализации воспитательной работы с подростками в общеобразовательной школе // Педагогический журнал Башкортостана . 2008. № 3 (16). С. 83-92.
3. Сорокоумова С.Н., Егорова П.А., Сорокина Т.М., Щелоков С.А. Психологическая готовность будущих педагогов к воспитательной работе с подростками // Приволжский научный журнал. 2015. № 3 (35). С. 278-283.
4. Ткачева С.А., Сагынтай кызы Э. О проблемах профессиональной готовности будущих педагогов к воспитательной работе в новых социокультурных условиях // Научный результат. Педагогика и психология образования. 2018. Т. 4. № 1. С. 30-40.

**Сагитова З.Р.**

**Литке С.Г.**

## СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ СИСТЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА

**Аннотация:** в статье рассмотрена сущность системы менеджмента качества, содержание понятия системы менеджмента качества, приведены основные элементы структуры системы менеджмента качества, представлена нормативно-правовая база СМК.

**Ключевые слова:** менеджмент, система менеджмента качества, мониторинг, образовательное учреждение, контроль качества, стандарты ISO.

Особенность развития образовательного учреждения в рыночных условиях такова, что требует внедрения системы менеджмента качества (СМК) как средства развития вуза и его конкурентных преимуществ. Система менеджмента качества повышает интерес клиента к оказываемой услуге и все больше привлекает, чем менее качественно оказанная услуга. И это хорошие позиции для конкурентной борьбы на рынке. Рост качества также необходим для более полного удовлетворения потребителей. Установив уровень качества, организация должна его придерживаться или повышать, так как отрицательный процесс может пагубно отразиться на имидже и эффективности. Менеджмент качества поможет более эффективно контролировать качество оказываемой услуги на необходимом уровне [1].

Вопросам системы менеджмента качества традиционно большое внимание уделяют как отечественные, так и зарубежные специалисты. Так, в работе «Системы, методы и инструменты менеджмента качества» авторов Кане М.М., Иванова Б.В., Корешкова В.Н., Схиртладзе А.Г. рассмотрены опыт создания и развития систем менеджмента качества в России, США, Японии, Германии, Франции, ЕС. Рассмотрены современные СМК и методы повышения эффективности организаций на основе улучшения качества. С.В. Пономарев, С.В. Мищенко, Е.С. Мищенко на основе изучения причин, побуждающих вплотную заниматься управлением качеством в бизнесе, сформулировали рекомендации для обеспечения постоянного улучшения. Среди зарубежных ученых, занимавшихся вопросами менеджмента и

внесших значительный вклад в науку управления, особую роль играют: Э. Деминг, А. Файоль, Э. Мэйо, А. Маслоу, М. Фоллетт, Г. Минцберг и др.. [2].

СМК охватывает такие сферы деятельности вуза, как научная, образовательная, административно – управленческая. Указанные сферы взаимосвязаны между собой и направлены на достижение единой цели.

В структуре СМК выделяется пять основных элементов:

1. Организация - это, согласно определения международной организации по стандартизации (ISO), группа сотрудников и необходимых средств с распределением ответственности, полномочий и взаимоотношений (взаимодействие элементов организационно - штатной структуры).

2. Процесс - совокупность взаимосвязанных и взаимодействующих элементов деятельности, преобразующих "входы" в "выходы".

3. Процедура - установленный способ осуществления деятельности или процесса.

4. Документ - информация, размещенная на соответствующем носителе.

5. Ресурсы - всё то, что обеспечивает менеджмент качества (людские, временные).

Политика в области менеджмента качества образования определяет цель построения и функционирования управления в плане реализации обязательств руководства по достижению поставленных целей. Значительную роль в достижении конечных целей играет правильное определение целей в области качества, которые напрямую связаны с удовлетворением потребителя и должны способствовать реализации пятого принципа менеджмента качества - улучшения [3].

Современное высшее профессиональное образование предполагает сертификации СМК. Ориентация на повышение уровня качества образования активно наблюдается с конца XX в.: активно проводятся мониторинговые исследования основных процессов деятельности, а с 2005 года ведется разработка и внедрение процессной модели управления качеством образования на основе международных стандартов ISO серии 9001.

Внедрение СМК в образовательный процесс Южно-Уральского гуманитарно-педагогического университета было начато в 2007 году с создания сектора менеджмента качества, который через год был переименован в структурное подразделение - отдел менеджмента качества. Данный отдел координирует и проводит работы по поддержанию, улучшению и ресертификации СМК образовательного учреждения посредством взаимодействия с подразделениями университета, уполномоченными по качеству, которым оказывается содействие по вопросам и проблемам, связанным с СМК университета. Деятельность отдела осуществляется на основании федеральных законов, стандартов, локальных актов университета и других нормативно – методических документов в области менеджмента качества. Деятельность отдела находится в подчинении проректора по учебной работе (представителя руководства университета по качеству).

В 2009 году после прохождения университетом оценки и регистрации уполномоченной организацией NQA (академия инновационного менеджмента) на соответствие требованиям стандарта был выдан сертификат серии ИСО 9001 [5].

Исходя из анализа функциональных задач управленческого персонала ЮУрГГПУ, было проведено исследование по предмету системы менеджмента качества в образовательной организации. В процессе интервьюирования предлагалось ответить на следующие вопросы:

1. Скажите, пожалуйста, что такое, по вашему мнению, СМК в ЮУрГГПУ?
2. Каким образом лично вы осуществляете СМК?
3. Какими документами руководствуетесь при осуществлении СМК?

Анализируя полученные ответы на поставленные вопросы, были получены следующие данные.

Систему менеджмента качества в ЮУрГГПУ, по мнению руководителей, можно представить как совокупность организационной структуры университета, целей и политики в области качества, внутренних и внешних потребителей, деятельности всего персонала в области качества, документации, обеспечивающей и сопровождающей систему, процессов и ресурсов, необходимых для осуществления общего руководства качеством.

При осуществлении СМК управленческий персонал университета, в основном, придерживается определенной последовательности действий в виде следующих этапов: сбор информации об интересующих показателях процесса; анализ собранного материала с целью выявления отклонений от нормативных показателей (фиксация отклонений в базе данных, статистический учет возникающих отклонений по причинам их возникновения, визуализация результатов в графическом и табличном виде); диагностирование и коррекция; реализация и контроль. Субъекты управления пользуются такими методами мониторинга, как текущее наблюдение, метод тестовых ситуаций, экспликация, опросные методы, анализ результатов учебно-профессиональной деятельности, тестирование. Показателями качества для них являются знания, полученные ранее по профильным для обучающегося учебным дисциплинам; качество планово-организационного обеспечения образовательного процесса, качество преподавания, качество технологии обучения, удовлетворенность студентов качеством реализации основных образовательных программ.

Нормативно-правовую базу при осуществлении СМК составляют: Конституция РФ, Федеральные законы и законодательные акты РФ в области образования, нормативно - методические материалы СМК, стандарты серии ГОСТ Р ISO 9001 действующей версии, локальные нормативные акты и положения университета, Руководство по качеству ЮУрГГПУ.

Каждый день требования к качеству и безопасности возрастают, тем самым заставляют следовать мировым стандартам все более строго. Вследствие этого, заинтересованность образовательных учреждений Российской Федерации в необходимости внедрения системы менеджмента качества увеличивается и не вызывает никаких сомнений в своей эффективности. За годы функционирования СМК в ЮУрГГПУ пройдены сертификационный, внутренние, надзорные и ресертификационный аудиты. Анализ результатов внутренних и внешних аудитов за 2009–2019 гг. свидетельствует о том, что СМК университета сегодня отвечает требованиям стандарта ISO 9001 и является основой системы управления университетом [4].

#### *Библиографический список*

1. Добродеева И.Ю., Кочина С.В., Шмелева Е.А. Создание системы менеджмента качества в педагогическом университете // Приволжский научный журнал. 2010. №3. С. 234–240.

2. Коваленко Л.В., Шатько Д.Б. Практика совершенствования системы менеджмента качества университета // Экономика и управление инновациями, 2018. № 2 (5). С. 77-87.

3. Малицкая, С.И. Управление интеграционными процессами в вузе [Текст] / С.И. Малицкая // Наука-основа инновационного развития современного общества. - ИКИП, 2010. - С. 88-92.

4. Майоров А.Н. Мониторинг в образовании. СПб.: Образование–культура, 1998. 344 с

5. ISO 9001:2015 «Системы менеджмента качества. Требования». [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/1200124394/> (дата обращения: 28.10.2019).

**Сагитова З.Р.**

**г. Челябинск**

*Научный руководитель к.п.н., доцент Коняева Е.А.*

## **СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕТОДОВ ОРГАНИЗАЦИИ И КОНТРОЛЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

*Аннотация.* Данная статья посвящена актуальным проблемам совершенствования методов организации и контроля инновационной деятельности в профессиональной образовательной организации. Рассмотрена актуальность методов организации и контроля инновационной деятельности в профессиональной образовательной организации. Проанализированы направления совершенствования методов организации и контроля инновационной деятельности в профессиональной образовательной организации, основанные на современных инновационных решениях. Представлены важнейшие аспекты инновационных технологий

управления профессиональной образовательной организацией, обусловленные требованиями современного этапа развития государства.

**Ключевые слова:** образование, образовательная организация, инновации, организация инновационной деятельности, контроль инновационной деятельности, менеджмент профессиональной образовательной организации.

Кардинальные изменения, которые сейчас наблюдаются в социально-экономическом развитии нашей страны, характеризуются стремительным характером. Данные изменения оказывают существенное влияние на систему менеджмента и контроля за деятельностью профессиональной образовательной организации, меняют требования к руководству профессиональной образовательной организации, требуя от них таких инновационных качеств, как профессиональная мобильность, необходимость на постоянной основе обновлять свои знания. Указанные изменения в существенной степени меняют структуру методов организации инновационной деятельности профессиональной образовательной организации.

Стратегически важное значение деятельности профессиональных образовательных организаций в формировании интеллектуального потенциала населения страны повышает актуальность необходимости разработки и применения различных современных инновационных технологий управления, организации и контроля за деятельностью данного учреждения.

Совершенствование методов организации и контроля инновационной деятельности профессиональной образовательной организации подразумевает максимально эффективное использование опыта применения инновационных методов развития других профессиональных организаций. Помимо этого, совершенствование методов организации и контроля инновационной деятельности профессиональной образовательной организации включает в себя повышение открытости, информатизации, непрерывности и интегрированности.

Следует отметить, что образовательный процесс профессиональной образовательной организации ориентирован, прежде всего, на развитие личности обучающихся, повышение уровня их социализации, в рамках

которой полученные знания становятся необходимым условием эффективной общественной социализации и продуктивной профессиональной деятельности человека. Если раньше образованный человек выступал носителем знания, его хранителем, то в информационном обществе эту же функцию начинают выполнять информационные сети, обучающиеся получают доступ к большим объемам данных, где на первый план выходят функции переработки информации, ее систематизация и придание ей инструментального характера.

Доступность, многообразие информационных ресурсов, которыми может воспользоваться субъект обучения, лишила профессиональные образовательные организации монополии на образование. Возникает новая необходимость в работе профессионального образовательного учреждения по выстраиванию сетевого взаимодействия со всеми источниками информации, носителями необходимого для подрастающего поколения знания. В этих условиях изменяется система управления образовательной организацией.

На сегодняшний день проблема заключается в сложности технологизирования стандартов управления профессиональной образовательной организацией с учетом современных реалий развития российского образовательного сообщества. Для решения указанной выше проблемы требуется создание социально–педагогической системы, которая могла бы использовать наиболее результативный опыт управления профессиональной образовательной организацией в целях достижения поставленных задач и ориентиров. Главенствующая роль в создании такой системы менеджмента принадлежит руководителю образовательного учреждения.

Для решения этой задачи и реализации функции создания нового знания образованный человек должен обладать креативностью. Креативность в данном случае понимается как способность человека создавать новое знание и проявлять его как инструмент решения конкретной жизненной задачи. Креативность позволяет создавать на основе своего опыта продукты и идеи, обладающие добавленной стоимостью, ценностью для других людей и общества. Суть креативности – в конструктивном решении личностных и профессиональных проблем на

основе имеющихся знаний и опыта. Следуя этой логике, можно предположить, что образованный человек – это человек, успешно решающий проблемы собственной жизни, в том числе и экзистенциальные, и помогающий другим людям в подобных ситуациях.



Рисунок 3. Направления инновационных технологий в управлении профессиональной образовательной организацией.

Инновационные технологии в управлении профессиональной образовательной организацией предполагают использование следующих направлений, показанных на рисунке 1.

Рассмотрим каждое указанное направление инновационного управления профессиональной образовательной организацией [4].

В рамках формирования ключевых компетенций профессиональной образовательной организацией могут быть реализованы мероприятия, направленные на оптимизацию системы управления образовательным учреждением в целом на основе использования следующих видов компетенций: адаптивность, способность к обучению, гибкость в принятии решений. Применение данных компетенций в совокупности будет направлено на повышение эффективности работы профессиональной образовательной организации в целом [2].

Повышение качества человеческих ресурсов профессиональной образовательной организации включает в себя совершенствование профессиональных компетенций и навыков педагогического состава образовательной организации. Повышение качества человеческих ресурсов позволит более эффективно использовать современные инновационные технологии управления профессиональной образовательной организацией, совершенствовать мотивационные механизмы, коммуникационные процессы и повышать эффективность совместной и командной работы педагогического коллектива.

Таким образом, основным результатом применения инновационных технологий в управлении профессиональной образовательной организации является формирование инновационной платформы системы менеджмента организации.

Совершенствование методов организации и контроля инновационной деятельности профессиональной образовательной организации в существенной степени зависит от внутриорганизационной системы контроля качества учебного процесса, обеспечив введение объективных измерений оценки работы преподавателей и обучающихся.

В России многие годы и даже десятилетия развивались формы и методы контроля и оценки со стороны педагога, образовательного учреждения и т.д., что обусловлено спецификой данной сферы. Однако в современных условиях проблема совершенствования контроля инновационной деятельности профессиональной образовательной организации требует решения в виде разработки соответствующего научно-методического аппарата самооценивания руководством и педагогическим составом образовательного учреждения.

#### ***Библиографический список***

4. Концепция Федеральной целевой программы развития образования на 2016 – 2020 годы. Утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 декабря 2014 г. № 2765–р.

5. Коняева Е.А., Коняев А.С. Готовность будущих педагогов профессионального обучения к реализации педагогических технологий как условие профессиональной компетентности // Профессиональное

образование: современные императивы: сборник научных статей. Челябинск: Изд-во Челяб.гос.пед. унив., 2012. С.225 – 229.

6. Коняева Е.А., Коняев А.С. Нормативно-правовое регулирование дистанционных образовательных технологий в РФ // Профессиональное образование в XXI веке: сборник научных статей. – Челябинск: Изд-во Челяб. гос. пед. ун-та, 2013. – Выпуск 6. – С. 44-49.

7. Хафизова Л.М. Инновационные технологии в управлении образовательной организацией // Сборник статей IX международной научно–практической конференции «Advances in Science and Technology» (Москва, 31 июля 2017 г.). 2017. С. 200–202.

**Сальникова А.Е.**

**г. Челябинск**

**Научный руководитель к.п.н., доцент Коняева Е.А.**

## **МЕТОДОЛОГИЧЕСКАЯ ОСНОВА РАЗРАБОТКИ КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ В УСЛОВИЯХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

*Аннотация.* В статье рассматривается методологическая основа современного образования, а именно компетентностный подход, который ориентирован на основную цель образования – качество.

*Ключевые слова:* компетентность, компетенция, компетентностный подход, методология, методологическая основа, контроль, контрольно-оценочные средства, профессиональное образование.

Одна из главных целей профессионального образования является подготовка квалифицированного работника соответствующего уровня и профиля, конкурентоспособного на рынке труда, компетентного, ответственного, свободно владеющего своей профессией и ориентированного в смежных областях деятельности.

Анализируя современные требования к системе образования, рассмотрим содержание таких основных понятий, как «компетентность», «компетенция», «компетентностный подход».

Методологической основой современного образования является компетентностный подход, что определено во многих современных источниках и нормативных документах. Компетентностный подход сосредоточен на результате образования, но результат рассматривается не как сумма усвоенной информации, а как умение действовать в проблемных и нестандартных ситуациях.

Что же такое «компетентностный подход»? Вот несколько определений из разных источников.

Компетентностный подход – это совокупность общих принципов определения целей образования, отбора содержания образования, организации образовательного процесса и оценки образовательных результатов [8].

Компетентностный подход – метод, позволяющий интерпретировать содержание профессионального образования, формируемого «от результата» с целью обеспечения качества профессионального образования [3].

В качестве методологической основы для разработки контрольно-оценочных средств (далее – КОС) используется компетентностный подход, который является средством модернизации профессионального образования и направлен на главные цели образования: качество образования, обучаемость, самореализация, социализация и развитие индивидуальности обучаемого.

Оценка качества подготовки обучающихся и выпускников осуществляется в двух основных направлениях: оценка уровня освоения дисциплин; оценка компетенций обучающихся. За оценку степени сформированности компетенций обучающихся как раз и отвечают КОСы.

Основные положения компетентностного подхода в образовании строятся на таких понятиях, как «компетенция» и «компетентность».

Однозначного определения «компетентность» и «компетенция» наука и практика еще не имеет, и спор по данному вопросу продолжается. Часто понятие «компетенция» отождествляют с «компетентностью», «образованностью», и в целом понятийный аппарат компетентностного подхода еще не сформировался.

Так, Г.С. Сухобская понятие «компетентность» понимает как систему знаний и умений педагога, которая проявляет себя при решении профессионально педагогических задач [10]. Близко и высказывание В.С. Безруковой, где под «компетентностью» понимается «владение знаниями и умениями, позволяющими высказывать профессионально грамотные суждения, оценки, мнения» [1].

Анализ точек зрения ученых позволяет выделить характеристику компетентности – это личностно обусловленное качество, отражающееся в деятельности, поведении, решении возникающих проблем.

Что же касается понятия «компетенция», то Э.Ф. Зеер рассматривает это понятие как обобщенный способ действий, которые обеспечивают продуктивное выполнение профессиональной деятельности, то есть реализация компетенции происходит в процессе выполнения разнообразных видов деятельности [3]. М. Бомензат предложил понимание компетенции следующим образом: знания – результаты образования личности; навыки – результаты опыта работы и обучения; способность к общению – это умение общаться с людьми и работать в группе [4].

Можно считать, что компетентность и компетенция являются взаимодополняемыми понятиями.

Компетентностный подход как методологический ориентир модернизации современного образования определяет новые методы и технологии обучения, способствующие развитию самостоятельности, инициативности, творческих способностей, критического мышления обучающихся [6].

Формирование контрольно-оценочных средств в соответствии с требованиями компетентностного подхода проводится на основе [9]:

- использования методов контроля, помогающих формировать самооценку обучающихся и нацеленных на рефлекссию познавательной деятельности;
- использования методов групповых и взаимных оценок;
- перехода от оценки только результатов обучения к систематическому контролю;

- использования ситуационных заданий на основе контекстного обучения, что обеспечивает оценку нескольких характеристик одновременно;
- отслеживания и фиксации формирования личностных качеств;
- внешней оценки, что обеспечивает использование общепризнанных критериев, показателей качества образования (экспертное оценивание потенциальными работодателями и профессиональными сообществами);
- применения программных средств, которые позволяют проводить контроль, хранить и обрабатывать информацию по всем оценочным мероприятиям.

Реализация компетентностного подхода при КОС производится путем проведения декомпозиции компетенций. Декомпозиция подразумевает выбор компетенций, которые должны составлять компетентность, и разложение на составляющие, и далее разложение каждой компетенции на дескрипторы (признаки проявления), а также связь каждого дескриптора с результатами реализации учебных программ и курсов (знаниями и умениями).

Дескрипторы – это описание того, что должен знать, понимать и/или уметь обучающийся по завершении освоения учебной программы.

В заключение можно сказать, что контрольно-оценочные средства по учебной дисциплине являются неотъемлемой частью нормативно-методического обеспечения системы оценки качества освоения обучающимися основной профессиональной образовательной программы, а также обеспечивает повышение качества образовательного процесса в целом.

#### ***Библиографический список***

1. Безрукова, В.С. Образовательные технологии: ориентиры для выбора [Текст] / В.С Безрукова. – 2009.
2. Быстрова Н.В., Коняева Е.А., Царапкина Ю.М., Цыплакова С.А. Инновационная деятельность при формировании профессионально-педагогической компетентности студентов вуза // Проблемы современного педагогического образования. – 2018. – № 61. – Ч.4. – С. 48 – 51.
3. Винникова О. А. Анализ соотнесения ведущих педагогических категорий «Компетенции» и «Знания и умения» в профессиональном

образовании [Текст] /О.А Винникова // Вестник ТГПУ. – 2012. – №11. – 126 с. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-sootneseniya-veduschih-pedagogicheskikh-kategoriy-kompetentsii-i-znaniya-i-umeniya-v-professionalnom-obrazovanii>. Дата обращения: 10.12.2019.

4. Ибрагимова Л. А., Петрова Г. А., Трофименко М. П. Компетентностный подход методологическая основа современного образования/ Л.А. Ибрагимова, Г.А. Петрова, М.П. Трофименко // Вестник НВГУ. 2010. №1 - URL: <https://clck.ru/Dh8hW>. Дата обращения: 10.12.2019

5. Коняева Е.А. Социокультурная среда вуза как условие формирования общекультурных компетенций будущих педагогов профессионального обучения // Инновационные подходы к решению профессионально-педагогических проблем: сборник статей по материалам Всероссийской научно-практической конференции 15 апреля-15 мая 2016, Нижний Новгород. – Н. Новгород: Мининский университет, 2016. – С.221 – 225.

6. Коняева Е.А., Коняев А.С. Готовность будущих педагогов профессионального обучения к реализации педагогических технологий как условие профессиональной компетентности // Профессиональное образование: современные императивы: сборник научных статей. Челябинск: Изд-во Челяб.гос.пед. унив., 2012. С.225 – 229.

7. Коняева Е.А., Цыплакова С.А., Барина А.Н., Гриценко Н.Е. Исследование проблемы управления процессом профессиональной подготовки студентов в вузе // Проблемы современного педагогического образования. – 2017. - № 57-6. – С. 245 – 251.

8. Лебедев О.Е. Компетентностный подход в образовании / О.Е. Лебедев // Школьные технологии. – 2004. – №5. – С. 3–12

9. Проектирование контрольно-оценочных средств по техническим дисциплинам - URL: [https://revolution.allbest.ru/pedagogics/00506309\\_0.html](https://revolution.allbest.ru/pedagogics/00506309_0.html). Дата обращения: 23.12.2019

10. Сухобская Г.С., Божко Н.М. Проблемы непрерывного образования: педагогические кадры / Г.С. Сухобская. – СПб., 2015. № 4. С 4-5

## ФОРМИРОВАНИЕ САМООЦЕНКИ МЛАДШЕГО ШКОЛЬНИКА КАК ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПРОБЛЕМА

**Аннотации.** В данной статье приводится анализ психолого-педагогической литературы по проблеме формирования самооценки личности младшего школьника и дается классификация видов самооценки. Рассматриваются факторы, оказывающие влияние на формирование адекватной самооценки у младших школьников.

**Ключевые слова:** самооценка, младший школьный возраст, адекватная самооценка.

В современном быстроразвивающемся мире к личности человека предъявляются высокие требования. Новая личность должна быть активной, мобильной, предприимчивой, инициативной, образованной, способной быстро принимать неординарные решения, правильно оценивать свои поступки и адекватно реагировать на результаты своей деятельности. Фундаментом для такой личности, способной реализоваться в жизни, является адекватная самооценка.

Различными аспектами проблемы исследования самооценки личности занимались такие психологи как Б.Г. Ананьев, Л.И. Божович, Л.С. Выготский, А.Н. Леонтьев, Д.Б. Эльконин, А.И. Липкина и многие другие.

В научной литературе встречается следующие определения самооценки.

Самооценка - это важнейший орган душевной жизни, служащий для регуляции поведения и деятельности человека, его успехов и неудач [5].

Самооценка (англ. self-esteem) - ценность, значимость, которой индивид наделяет себя в целом и отдельные стороны своей личности, деятельности, поведения [3].

Самооценка - отношение человека к своим способностям, возможностям, личным качествам, а также к внешнему облику [2].

По утверждению Р. С. Немова, самооценка позволяет сохранить устойчивость личности независимо от меняющихся ситуаций, обеспечивая возможность оставаться самим собой. Знать самооценку человека очень важно для установления отношений с ним, для благополучного общения, в которое люди как социальные существа неизбежно включаются.

По мнению М. Феннел, самооценка является центральным звеном произвольной саморегуляции, определяет направление и уровень активности человека, его отношение к миру, к людям, к самому себе, представляет собой сложный по психологической природе феномен. Истоки умения оценивать себя закладываются в раннем детстве, а развитие и совершенствование его происходит в течение всей жизни человека, т.е. становится адекватной самооценкой [4].

Л.Д. Столяренко отмечает, что сложившаяся у человека самооценка может быть адекватной, неадекватно завышенной или неадекватно заниженной.

В случае, если мнение человека о себе совпадает с тем, что он представляет, то у данного человека адекватная самооценка. В противном случае, если мнение о себе не соответствует действительности, можно судить о неадекватности самооценки. У ребенка самооценка только формируется, т.е является неустойчивой, поэтому появляется возможность на нее воздействовать и корректировать.

Г. А. Цукерман подразделяла самооценку на общую и конкретную. Общая самооценка или самоуважение, самопринятие состоит в переживании собственной ценности или никчемности, глобальной удовлетворенности или недовольства собой, ощущение собственной значимости или ничтожества.

Конкретная самооценка адресована любым частным проявлениям человека- прежде всего качествам в общении и в деятельности [5]. В свою очередь конкретная самооценка подразделяется на адекватную и неадекватную.

Исследовательский интерес самооценка вызывает на разных этапах развития личности. Многие ученые утверждают, что зачатки самооценки появляются у ребенка в раннем детстве, однако младший школьный возраст

предоставляет особые возможности для изучения особенностей развития самооценки.

Л.С. Выготский предполагал, что именно в семилетнем возрасте начинает складываться самооценка - обобщенное т.е. устойчивое, внеситуативное и, вместе с тем, дифференцированное отношение ребенка к себе. Самооценка опосредует отношение ребенка к самому себе, интегрирует опыт его деятельности, общение с другими людьми, поскольку индивид созрел для такого анализа как физиологически, так и психически. Эта важнейшая личностная инстанция, позволяющая контролировать собственную деятельность с точки зрения нормативных критериев, строить свое целостное поведение в соответствии с социальными нормами [1].

Младший школьный возраст – это период жизни ребенка от 6 до 10 лет, приходящийся на обучение в начальных классах. Именно в этом возрасте ребенок начинает оценивать себя, свои поступки и действия, сравнивать их с действиями других людей. Поэтому важно в этот период заложить основы для формирования адекватной самооценки. Она способствует развитию личностной компетентности, самокритичности, самостоятельности и требовательности к себе.

А. И. Липкина отмечает, что дети с адекватной самооценкой активны, находчивы, общительны, сообразительны, уверены в себе в следствии чего привлекают к себе многих одноклассников. Пассивные, замкнутые, мнительные, обидчивые с заниженной самооценкой дети или хвастливые, высокомерные, бестактные с завышенной самооценкой дети своим поведением отталкивают одноклассников, вызывая негативные эмоции.

Дети с адекватной самооценкой спокойно реагируют на допущенные в учебной деятельности ошибки, стараются самостоятельно их обнаружить и устранить. Такие дети выбирают для работы задачи, которые соответствуют их возможностям. Они всегда самостоятельны, уверены в том, что смогут добиться успехов.

Дети с заниженной самооценкой при проверки своей работы, с трудом и нежеланием ищут ошибки, они перечитывают работу несколько раз и не находя в ней ошибок, отказываются ее проверят, объясняя тем, что все равно ничего не смогут найти. Поощряемые и подбадриваемые учителями, они

постепенно включаются в работу и нередко сами находят ошибки. Такие дети для работы выбирают легкие задачи, недооценивая свои возможности. Деятельность других людей они переоценивают. Неуверенность в себе у этих детей особенно ярко проявляется в планах на будущее. У них отсутствуют претензии к будущей профессии, такие дети либо мало представляют кем хотят стать, либо хотят овладеть умениями и стать социально благополучной личностью.

Дети с завышенной самооценкой, переоценивая свои возможности, выбирают сложные задания, которые не соответствуют их знаниям. Эти дети критично относятся к своему окружению.

По мнению А.В. Захаровой и А.И. Липкиной, факторами становления самооценки ребенка данного возраста могут выступать: чувство ответственности, оценка своих достижений, школьная оценка, особенности общения учителя с учащимися, стиль домашнего воспитания, формы межличностных отношений в семье; появление рефлексии и ее влияние на развитие личности [2].

На формирование адекватной самооценки младшего школьника влияет стиль семейного воспитания и ценности признанные в семье. Как правило, дети с завышенной самооценкой воспитываются в семьях, где их мнения уважают и принимают взрослые. Родители интересуются жизнью своего ребенка, его интересами, кругом общения. В таких семьях детей убеждают в необходимости соблюдать социальные нормы поведения. Иная картина вырисовывается в семьях у детей с заниженной самооценкой. Чаще родители мало внимания уделяют своему чаду, дети остаются одни со своими проблемами и интересами, родители включаются в их жизнь только под влиянием посторонних факторов (школы, полиции и т.д.)

Самооценка, которая закладывается в семье у ребенка, сказывается на его учебе. С началом обучения у ребенка существенно меняется режим и ритм жизни, происходит смена ведущей деятельности, появляются новые требования к нормам поведения и система оценивания деятельности ученика.

Учитель становится главным авторитетом для младшего школьника. Именно от его адекватного и не предвзятого оценивания, от поддержки и

подбадривания зависит успешность ученика и как следствие формирование адекватной самооценки.

Для того, чтобы почувствовать себя комфортно и начать действовать в новом школьном мире, ребенок должен получить от учителя то же, что, родившись в мир, должен получить от родителей: любовь и принятие безусловное, то есть не строящееся ни на каком условии. Не получив знаков безусловного принятия, чувствуя себя отверженным, ученик обречен на душевное неблагополучие [5].

Если в первом классе учащиеся полностью полагаются на оценку учителя, то к концу четвертого класса они уже способны правильно оценить себя самостоятельно.

Также велика роль общения со сверстниками на самооценку младшего школьника. Общение младшего школьника со сверстниками позволяет ему получить обратную связь, которая убеждает первого в его нужности другим, в симпатии со стороны, значимости в учебном коллективе.

Таким образом, самооценка касается различных сторон жизнедеятельности школьника: физического развития, внешнего облика, социальной адаптации, успешности в обучении и общении и т.д.

Проанализировав научную литературу можно сделать вывод о том, что младший школьный возраст является переломным и очень сложным этапом в жизни ребенка. В это время формируется самооценка личности. Под самооценкой мы понимаем представление ребенка о самом себе, о своей деятельности, поступках и сопоставление их с поступками других людей. Важно, чтобы у младшего школьника она правильно сформировалась, т.е. стала адекватной. На формирование адекватной самооценки большое влияние оказывают многие факторы, из которых наиболее важными являются следующие: детско-родительские отношения (стиль воспитания ребенка в семье), психолого-педагогическая грамотность учителя, самоконтроль и анализ своих действий, поведения, взаимоотношения в учебном коллективе. Поэтому, в процесс обучения необходимо внедрять исследовательскую деятельность школьного психолога, которая направлена на определение самооценки младших школьников в зависимости от перечисленных выше факторов. На основе

полученных результатов школьный психолог может дать рекомендации родителям и школьным учителям по обучению и воспитанию младшего школьника, что позволит скорректировать его самооценку в случае отклонения.

#### ***Библиографический список***

1. *Выготский Л.С.* Педагогическая психология. - М.: Педагогика, 2001.
2. *Липкина А.И.* Самооценка школьника. М., 1976.
3. Психологический словарь под ред. Зинченко В.П., Мещеряковой Б.Г. М., 2001.
4. *Феннел М.* Как повысить самооценку [Текст] / М. Феннел // М.: АСТ, 2005.
5. *Цукерман Г. А.* Оценка без отметки М.-Рига: Педагогический центр «Эксперимент», 1999.

**Федорова О.А.**

**Баренкова Е.С.**

**г. Челябинск**

***Научный руководитель к.п.н., доцент Коняева Е.А.***

### **СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ПРОФИЛАКТИКИ И РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

***Аннотация.*** В статье описывается понятие конфликтов и особенности протекания конфликтов в образовательных организациях. Рассматриваются современные технологии профилактики и разрешения конфликтов в образовательных организациях и специфика применения этих технологий.

***Ключевые слова:*** конфликты, профилактика, урегулирование, разрешение конфликтов, образовательная организация, технологии.

В широком смысле под конфликтом понимают столкновение противоположно направленных интересов, мнений или взглядов. Другое

понимание конфликта заключается в обозначении непосредственной ситуации сложностей и напряжения во взаимодействии.

В качестве объективных причин развития конфликтов выделяют: проблему распределения обязанностей при ограниченно количестве ресурсов; введение новшеств, инноваций; смена привычных способов работы; перераспределение функций и обязанностей всегда сталкивается с сопротивлением коллектива и участников взаимодействия; конкурентная борьба за лидерство; оценки труда (учащихся или педагогических работников); нарушение взаимодействия и передачи информации [1].

Поскольку в образовательной организации имеется своя специфика деятельности и взаимодействия, конфликты в образовательной организации выделяют как отдельный вид – педагогический конфликт. В данном виде конфликтов могут сталкиваться интересы всех участников образовательных отношений: учащихся, педагогов и родителей. Педагогический конфликт может возникать по следующим причинам: доступность средств информации, постоянное общение родителей и учителей в социальных сетях и приложениях для обмена текстовыми сообщениями; введение инноваций в деятельность школы или учителя; изменение системы образования.

В каждой образовательной организации имеется локальный нормативный акт, содержащий алгоритм разрешения конфликтов, а так же закрепляющий ответственных за профилактику конфликтов между участниками образовательных отношений.

Руководителями образовательных организаций зачастую применяются три основных способа преодоления конфликтных ситуаций:

1) Способ, направленный на убеждение конфликтующих в общности целей и эффективности сотрудничества.

2) Способ, направленный на разделение объектов спора или передачи спорного вопроса третьему лицу.

3) Способ, направленный на разделение конфликтующих сторон. Данный способ применяется только в тех случаях, когда предыдущие способы не принесли результата.

В качестве профилактических мер конфликтов в образовательных организациях руководитель должен создавать условия для

психологического комфорта всех участников образовательных отношений, при системе четких правил понятных для исполнения, а также прозрачной системе поощрений и наказаний, при способности гибкого решения конфликтов в случае их возникновения.

В психолого-педагогической литературе традиционно описывают пять основных способов разрешения конфликтов: приспособление, избегание, сотрудничество, конкуренция, компромисс [3].

Педагогические конфликты могут быть различных видов, включать в себя различных участников (педагогов, родителей, обучающихся). Одним из современных и универсальных способов разрешения и профилактики педагогических конфликтов в образовательной организации является создание служб медиации [5].

В Российской Федерации был принят закон о медиации как нормативно-правовая основа для внедрения процедуры урегулирования споров через передачу спорного вопроса третьему независимому лицу – медиатору.

Согласно Федеральному закону от 27 июня 2010 г. №193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» под процедурой медиации понимается способ урегулирования споров при содействии медиатора (независимое лицо либо независимые лица, привлекаемые сторонами в качестве посредников в урегулировании спора для содействия в выработке сторонами решения по существу спора) на основе добровольного согласия сторон в целях достижения ими взаимоприемлемого решения [4].

Через процедуру медиации создаются условия для развития партнерских деловых отношений, гармонизации отношений социальных.

Технология медиации эффективно используется в странах с развитым гражданским обществом и высокой правовой культурой. Процедура медиации способствует развитию стремления к сотрудничеству и социальному партнерству в различных сферах.

В рамках образовательных организаций применение медиации позволяет решать конфликты, опираясь на гуманный подход, учитывая первостепенность благополучия каждого человека и эффективность межличностного взаимодействия. Такие положения позволяют считать

внедрение служб медиации одной из важнейших социальных инноваций, с помощью которой возможно:

- повысить воспитательные эффекты от различной профилактической работы, которая проводится в образовательной организации;
- сократить количество конфликтных ситуаций и остроту их проявления;
- сократить количество правонарушений несовершеннолетних;
- создать условия для большей открытости деятельности образовательной организации и участия общественности;
- повысить эффективность взаимодействия между различными социальными институтами и ведомствами в части организации профилактики конфликтов и правонарушений.

Процедура разрешения конфликтов с привлечением медиатора – это специально организованный процесс, в котором стороны участвуют добровольно. Медиатор не может самостоятельно и единолично принимать какие-либо решения по конфликтной ситуации и не может оказывать давление на участников конфликта.

В состав школьной службы медиации входят педагогические работники, родители и обучающиеся школы, прошедшие соответствующее обучение. Включение всех сторон образовательных отношений в медиативную деятельность позволит эффективно решать и профилактировать конфликты не только в стенах образовательной организации, но и за ее пределами.

Деятельность школьной службы медиации направлена на профилактику разнообразных конфликтов, недопущение их эскалации при возникновении, работу, направленную на просвещение о бесконфликтном поведении в образовательной организации, профилактику беспризорности и самовольных уходов, профилактику правонарушений (в том числе повторных), профилактику зависимого и авитального поведения обучающихся, профилактику и коррекцию агрессивного и деструктивного поведения детей и подростков.

Основные мероприятия, которые реализуются в рамках создания и функционирования школьной службы медиации:

- 1) Организация информационно-просветительской работы в образовательной организации.
- 2) Формирование инициативной группы из числа администрации, педагогических работников, обучающихся и их родителей.
- 3) Организация обучения инициативной группы на тематических курсах и семинарах.
- 4) Создание локальных нормативных актов о деятельности школьной службы медиации.
- 5) Разработка модели взаимодействия службы школьной медиации и сторонними ведомствами.
- 6) Апробация и реализация деятельности службы школьной медиации.
- 7) Этап анализа и коррекции.

Основной современной технологией профилактики и разрешения конфликтов в образовательной организации является создание службы школьной медиации. Применение данной технологии одобрено нормативными документами на федеральном уровне, включает в профилактическую деятельность всех участников образовательных отношений и имеет доказанную эффективность в профилактике и разрешении педагогических конфликтов.

#### ***Библиографический список***

1. Анцупов, А.Я. Конфликтология: Учебник для вузов / А.Я. Анцупов, А.И. Шпилов. – 3-е изд. – СПб.: Питер, 2008. – 490 с.
2. Быстрова Н. В. Коняева Е. А. Цыплакова С. А. Теоретические основы использования педагогических технологий при обучении студентов в системе среднего профессионального образования // Проблемы современного педагогического образования. – 2019. – № 63. – Ч.2. – С.78 – 80.
3. Гришина, Н.В. Психология конфликта / Н.А. Гришина– 2-е изд., перераб и доп. – СПб и др.: Питер, 2008. – 538 с.
4. Мясницын, Р.В., Фёдорова, А.В. Современные технологии урегулирования конфликтов в организациях // Инновационная наука. – 2015. – №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-tehnologii-uregulirovaniya-konfliktov-v-organizatsiyah> (дата обращения: 06.12.2019).

5. Рыбакова, Н.Н. Способы разрешения конфликтов в организации в современных условиях // Молодой ученый. – 2017. – №45. – С. 201-204. – URL <https://moluch.ru/archive/179/46373> (дата обращения: 04.12.2019).

6. Соловьева, С.В., Назарова, Н. Л. Медиация как инновационная форма разрешения споров на государственной гражданской службе // Вестник ННГУ. – 2014. – №6. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/mediatsiya-kak-innovatsionnaya-forma-razresheniya-sporov-na-gosudarstvennoy-grazhdanskoy-sluzhbe> (дата обращения: 04.12.2019).

7. Smirnova, Z.V., Vaganova, O.I., Loshkareva, D.A., Konyaeva, E.A., Gladkova, M.N. Practice-oriented approach implementation in vocational education // IOP Conference Series: Materials Science and Engineering. – 2019. - № 483 (1). – С. 012003.

**Хазов И.Е.**

**г. Челябинск**

**Научный руководитель к.п.н., доцент Коняева Е.А.**

## **ПРИМЕНЕНИЕ ВИДЕОЛЕКЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ**

**Аннотация:** в статье рассматриваются положительные и отрицательные стороны дистанционного обучения, представлены результаты анализа опроса студентов и преподавателей о применении ДОТ в образовательном процессе, рассматривается видеолекция как неотъемлемая форма обучения ДОТ.

**Ключевые слова:** дистанционное обучение, дистанционные образовательные технологии, видеолекция, электронный образовательный ресурс.

С развитием технологического процесса стали доступными к применению в образовании информационные технологии в широком

спектре. С каждым годом образовательные организации активнее развивают дистанционное обучение.

Дистанционное обучение (ДО), как термин, не имеет единого определения, однако все трактовки отражают взаимодействие преподавателя и обучающегося на расстоянии с применением дистанционно образовательных технологий (ДОТ), предусматривающих интерактивность, содержащие все присущие образовательному процессу компоненты (цели, задачи, средства и формы обучения, методы).

В рамках нашего исследования был проведен опрос студентов и преподавателей ВУЗа, с целью выявить преимущества и недостатки дистанционного обучения.

Из 97 опрошенных респондентов среди студентов 46 проходили обучение дистанционно.

На вопрос: «В какой форме дистанционного обучения вы преимущественно получали образование?» ответы представлены в форме диаграммы (рис. 1).

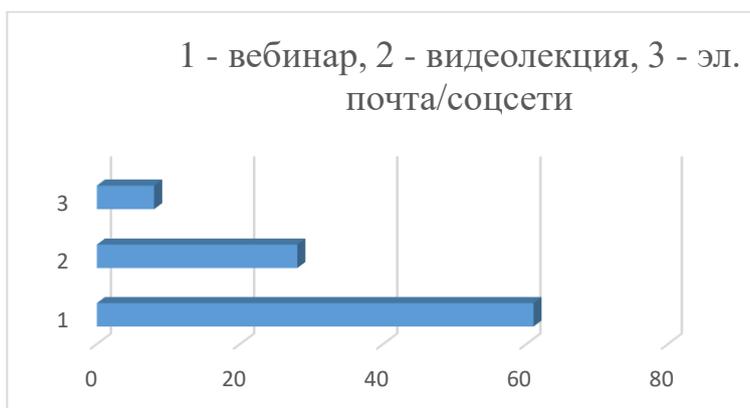


Рисунок 1. Диаграмма применения форм обучения в ДО.

Проанализировав результаты, можно сделать вывод, что именно вебинар является самой распространенной формой обучения в ДО.

Так же опираясь на данные опроса подавляющее число респондентов характеризуют дистанционное обучение как удобную форму получения образования, однако такие характеристики как эффективность получения знаний, познавательность, способствование развитию универсальных и профессиональных компетенций далеко не все считают присущими дистанционному обучению. С данными отражающими характеристики придаваемыми респондентами дистанционному обучению можно ознакомиться на диаграмме (рис. 2).

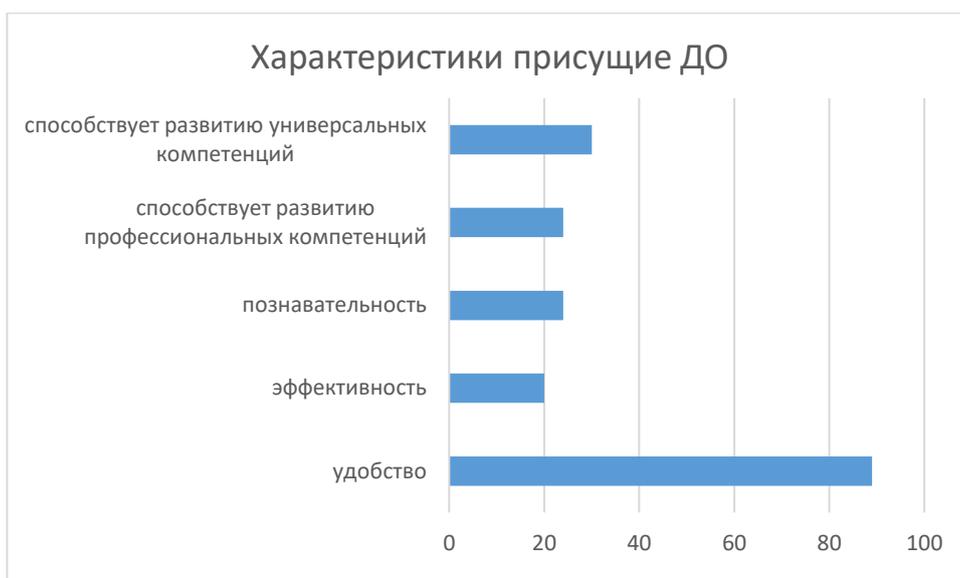


Рисунок 2. Характеристики присущие дистанционному обучению.

Оценивание усвоения теоретических знаний и практических умений и навыков при дистанционном обучении показало, что 48,5% и 41,2% соответственно соотносят к степени «хорошо», однако так же по результатам опроса 75,3% респондентов считают очную форму обучения предпочтительной для получения профессионального образования, по отношению к дистанционному или заочным формам.

По результатам исследования применение ДОТ в дистанционном обучении позволяет выявить ряд положительных сторон:

- обучающийся может учиться в любое время, в любом месте, что отвечает принципу гуманистичности, согласно которому все имеют право получать образование, в независимости от финансового статуса, географического положения либо в силу физических недостатков;
- повышается динамичность обучения, связанная с возможностью выбора обучающимся необходимых учебных курсов, установить индивидуальные сроки и темп обучения;
- высокий уровень самостоятельной работы обучающихся;
- более осознанный уровень мотивации обучающихся;
- возможность обучаться параллельно с профессиональной деятельностью, тем самым наилучшим образом обеспечивать связь получаемых знаний с практикой;
- позволяет быстрее внедрять информационные технологии в образовательный процесс.

При имеющихся преимуществах данной формы обучения, она имеет очевидные недостатки:

- отсутствие очного общения в системе преподаватель – обучающийся;
- практически исключение индивидуального, личностно-ориентированного подхода в обучении;
- необходимость жесткой самодисциплины обучающегося;
- необходимость адаптации и детальной проработки рабочих программ дисциплин и курсов;
- недостаток практических знаний.

В данный момент дистанционное обучение, преимущественно, реализуется в форме вебинара (прямой трансляции). Именно в формах дистанционного обучения, основой которой являются вебинары, прослеживается ряд приведенных выше недостатков. Для решения всех проблем ДО необходимо принципиально менять систему обучения на расстоянии, однако оптимизировать процесс обучения в имеющейся системе возможно, используя ДОТ комплексно, т.е. комбинировать различные формы в единый образовательный процесс.

Одним из видов образовательного процесса, осуществляемого в рамках ДО является видеолекция. Видеолекция – это разновидность лекции, поданной в форме видеоматериала, который можно просматривать на экране электронных устройств.

В ДОТ видеолекции используются как образовательный ресурс, заменяющий вебинары, при освоении основного объема знаний дисциплины. Процесс обучения, построенный на основе видеолекций, необходимо обеспечивать дополнительными формами связи обучающихся с преподавателем, так как в данном случае практически исключается живое общение на занятиях. Соответственно видеолекции не позволяют полностью перевести обучение в отдельный формат, его необходимо поддерживать отдельными вебинарами для обсуждения отдельных вопросов с преподавателем, которые могли возникнуть при просмотре лекций, а также обсуждение самостоятельной работы студентов.

Лекция, предоставленная в видео материале должна включать только основные моменты, необходимые для усвоения обучающимся,

длительностью от 20 до 30 минут, иначе степень усвоения знаний понижается, так как внимание студента по мере просмотра снижается.

Видеолекции, при правильном предоставлении учебно-практического материала, позволяют избежать получение не качественных умений и навыков на практических занятиях через вебинары.

Мы предлагаем введение в дистанционный образовательный процесс видеолекции включающие в себя:

- теоретический материал (лекция);
- демонстрация наглядных пособий;
- демонстрация мультимедийных образовательных ресурсов;
- практические занятия, с подробными инструкциями и комментариями преподавателя на выполнение необходимых работ;
- темы для обсуждения на семинарских занятиях в виде вебинаров.

Применение видеолекций в дистанционном образовательном процессе подразумевает передачу интеллектуальной собственности образовательной организации и самого преподавателя, создавшего данный электронный курс, обучающемуся. Обучающийся должен пользоваться данным курсом исключительно в целях обучения, не предоставляя доступ третьим лицам.

Таким образом комплексное применение видеолекций позволит оптимизировать образовательный процесс посредством сокращения времени на освоение знаний теоретического курса, повышение эффективности практических занятий, проводимых дистанционно.

#### ***Библиографический список***

1. ГОСТ Р 53620-2009 Информационно-коммуникационные технологии в образовании. Электронные образовательные ресурсы. Общие положения.

2. 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.

3. Коняева Е.А., Коняев А.С. Нормативно-правовое регулирование дистанционных образовательных технологий в РФ // Профессиональное

образование в XXI веке: сборник научных статей. – Челябинск: Изд-во Челяб. гос. пед. ун-та, 2013. – Выпуск 6. – С. 44-49.

4. ГОСТ Р 52657-2006 Информационно-коммуникационные технологии в образовании. Образовательные интернет-порталы федерального уровня. Рубрикация информационных ресурсов.

5. Федеральный закон № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г.

**Яковец Н.В.**

**г. Челябинск**

**Научный руководитель к.п.н., доцент Коняева Е.А.**

## **ПРОБЛЕМЫ ПРИМЕНЕНИЯ ДИСТАНЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ**

*Аннотация.* В статье представлены результаты исследования проблем применения дистанционных технологий. Рассмотрены различные трактовки понятия «дистанционное обучение», показаны преимущества и недостатки дистанционного обучения, обозначены основные проблемы применения дистанционных технологий.

*Ключевые слова:* дистанционные образовательные технологии, дистанционное обучение, образовательные технологии.

На сегодняшний день быстрыми темпами развиваются компьютерные технологии и Интернет, вместе с этим появляются новые способы обучения. Одним из таких способов является технология дистанционного обучения.

С развитием Интернета и современных способов общения и обмена данными, стало возможным создавать и применять в образовании новые способы обучения, такие как электронные конспекты, энциклопедии, виртуальные лаборатории, тесты, глоссарии, анкеты, и. д.

Инновации присущи любой профессиональной деятельности человека и, следовательно, становятся объектом исследования, анализа и внедрения. Самопроизвольно инновации не возникают, они представляют

собой результат научных поисков, педагогического опыта отдельных ученых и целых коллективов.

Одной из инноваций в организации профессионального образования является дистанционное обучение [3].

Дистанционное обучение и дистанционное образование, - новые явления в педагогической науке. Следовательно, очень важно определить содержание этих понятий. В настоящий момент нет единого толкования их содержания [2].

В своих трудах Домрачев В.Г. описывает дистанционное обучение как ступень заочного обучения, на которой применяются информационные технологии при помощи персональных компьютеров, видеотехники, аудиотехники» [1]. Ряд ученых во главе с Е.С. Полат полагает, что дистанционное обучение – это организованный по конкретным учебным дисциплинам процесс, предполагающий активный обмен информацией между обучающимися и педагогам, а также между самими обучающимися [5].

Дистанционную форму обучения и дистанционное образование, как считают Л.Б. Осипова, О.М. Горева, часто рассматривают как идентичные, что не совсем правильно, поскольку обучение и образование имеют различное содержание и форму, в связи с чем, безусловно, имеют разные критерии качества. Дистанционное обучение представляет собой средство и метод получения дистанционного образования. Следовательно, дистанционное образование, несомненно, связано с дистанционным обучением, так как является результатом обучения [4].

Таким образом, дистанционное обучение представляет собой целенаправленный, организованный процесс взаимодействия педагогов и обучающихся с помощью средств обучения, независимо от их расположения в пространстве и времени. Очевидно, что в качестве системообразующего элемента содержания понятия дистанционного обучения включена дидактическая система.

Существуют два основных принципа современного образования: «образование для всех» и «образование через всю жизнь». Безусловно, это правильный подход, но в современных условиях возникает ряд проблем.

Первая – это проблема значительных территорий с неравномерной плотностью населения. И хотя население рассредоточено по всей стране, в центральном регионе находится большая часть учебных заведений высокого уровня и преподавателей высшей квалификации. Переезд в другой город для учебы часто является невозможным из-за высоких расходов.

Вторая – проблема времени. На сегодняшний день у большинства специалистов график расписан по минутам. И, все - таки, без новых знаний, без непрерывного образования никак не обойтись. И даже вечернее и воскресное образование данную проблему не может решить.

Третья – проблема денег. Это больше относится к высшему образованию и подготовки к нему. Конкурс на бюджетные места очень большой, а платное обучение малодоступно.

Помогает решить все вышеперечисленные проблемы как раз дистанционное образование. Безусловно, применяются новые технологии в транслировании информации. Именно они и делают дистанционное образование дешевым и общедоступным, открывая возможность взаимодействия на больших расстояниях. Обстоятельством для возникновения дистанционного образования стали открытия в области технологий обучения, средств массовой информации и связи, активное развитие и применение разнообразных технических средств. К ним относятся компьютерные и информационные технологии, спутниковая связь, телевидение и т.д.

В процессе применения дистанционных технологий возникает ряд проблем.

Во-первых, обучение с применением дистанционных образовательных технологий предполагает наличие у всех обучающихся повышенной мотивации и стремления к самостоятельному повышению уровня профессиональной компетенции. Но, к сожалению, у большей части обучающихся все это отсутствует. Именно поэтому педагогам очень важно придумывать те или иные способы стимулирования студентов при дистанционном обучении.

Вторая проблема дистанционного обучения – низкий уровень контроля качества знаний обучающихся. Электронные задания ненадежные

средства контроля, потому что у преподавателя нет уверенности в том, что обучающийся выполнил их самостоятельно.

Еще одной проблемой является зависимость учебного процесса от информационных технологий. Сюда можно отнести уязвимость электронной базы учебного заведения, отсутствие современных технических средств и недостаточную компьютерную грамотность как обучающихся, так и педагогов.

Существуют и другие проблемы дистанционного обучения: минимальный уровень общения обучающегося с преподавателем, нехватка необходимого программного обеспечения, отсутствие практических занятий и т.д.

Таким образом, необходимо отметить, что у дистанционного обучения есть как плюсы, так и минусы. Дистанционное обучение в системе российского образования продолжает модернизироваться по мере развития информационных технологий и методов дистанционного обучения. Дистанционное обучение позволяет делать образование доступнее. В России дистанционное обучение распространится, когда возникнут соответствующие технические возможности и хорошие телекоммуникационные каналы.

#### ***Библиографический список***

1. Домрачев В.Г. Дистанционное обучение: возможности и перспективы [Текст] / В.Г.Домрачев // Высшее образование в России. – 2016.– №3.– С.10-12.

2. Коняева Е.А., Коняев А.С. Нормативно-правовое регулирование дистанционных образовательных технологий в РФ // Профессиональное образование в XXI веке: сборник научных статей. – Челябинск: Изд-во Челяб. гос. пед. ун-та, 2013. – Выпуск 6. – С. 44-49.

3. 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.

4. Осипова Л.Б. Дистанционное обучение в вузе: модели и технологии [Текст] / Л.Б. Осипова, О.М. Горева// Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 5; URL: [www.science-education.ru/119-14612](http://www.science-education.ru/119-14612).

5. Полат Е.С., Моисеева М.В, Петров А.Е., Бухаркина М.Ю., Аксенов Ю.В., Горбунькова Т.Ф. Дистанционное обучение – М.: ВЛАДОС, 2013. – 192 с.

**Агонен О.С.**

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

### **СУЩНОСТЬ БЕЗРАБОТИЦЫ И ЕЕ СОЦИАЛЬНО ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОСЛЕДСТВИЯ**

**Аннотация:** в статье показаны особенности безработицы в РФ на современном этапе, а также виды и социально-экономические последствия. Представлены основные типы безработицы, а также процессы, приводящие к росту безработицы и пути их преодоления.

**Ключевые слова:** безработица, виды, методы, кризис, современный рынок труда.

В настоящее время безработица в РФ является одной из острых проблем, которую необходимо решать. Согласно прогнозу социально-экономического развития Российской Федерации, в 2019г число безработных возрасло до 10,5 млн человек [1, с.37].

Безработица характеризуется незанятостью части жителей на рынке труда, что и является одной из самых острых социальных вопросов в системе рыночных отношений.

Современный рынок труда в Российской Федерации имеет свои особенности. Он требует новых подходов к изменению сферы общественно-трудовых отношений. Нужно также соответственное обновление системы муниципального управления трудовыми ресурсами на рынке труда.

В современной научной литературе по проблемам занятости выделяются следующие основные формы безработицы [3, с. 54–67; 4, с. 29–36; 5, с. 23–43; 6, с. 92–102]:

- фрикционная;
- структурная;
- циклическая.

Фрикционная (текучая, временная) безработица, которая непосредственно связана с последующими факторами:

- сменой и поиском кандидата определенного места работы в связи со сменой проф. работе,
- миграцией жителей из региона в регион;
- получением определенного образования;
- выходом из декретного отпуска;
- переходом с низкооплачиваемой работы на более высокооплачиваемую.

Так как поиск такой работы просит как определенного времени, так и сил, то человек, конкретно ожидающий либо ищущий работу, некоторое время располагается в особенном безработном состоянии на рынке труда. Этот вид безработицы имеет краткосрочный и добровольческий характер, в связи с тем, что появляется с пожелания самих кандидатов.

Структурная(технологическая) безработица подразумевает собой конкретные структурные изменения в системе рыночной экономики, которые связаны с переменой именно структуры спроса на продукцию различных секторов экономики и изменением отраслевой структуры экономики, следствием которого считается научно-технический прогресс.

Под воздействием технологических перемен спрос на продукцию одного из секторов экономики (включая новые) возрастает, собственно, что ведет к подъему спроса на рабочую силу.

Циклическая (конъюнктурная) безработица имеет место быть в периоды определённых циклических спадов и связана с общим невысоким спросом на работу во всех секторах экономики и регионах в связи с уменьшением общих затрат. Когда определенный спрос на продукты и предложения уменьшается при предоставленном финансовом регрессе, то происходит сокращение производства, вследствие чего сокращается спрос на рабочую силу и увеличивается безработица.

Неэкономические последствия безработицы связаны с психологическими, социальными и политическими аспектами этого явления.

На индивидуальном уровне вынужденная безработица для любого человека в течение длительного времени приводит к следующим негативным последствиям, а именно:

- понижению уровня квалификации;

- утрата личной самооценки;
- эмоциональными стрессам;
- отчаянию;
- нервным и сердечно-сосудистым заболеваниям;
- распаду семьи;
- росту алкоголизма и самоубийств.
- потеря стабильного источника дохода может явиться одной из причин,

толкающей человека на преступление, асоциальное поведение.

Росстат подвел итоги выборочного обследования рабочей силы по состоянию на вторую неделю января 2019 года.

Численность рабочей силы в возрасте 15 лет и старше в январе 2019г. составила 74,9 млн человек, из них 71,2 млн человек классифицировались как занятые экономической деятельностью и 3,7 млн человек – как безработные с применением критериев МОТ (т.е. не имели работы или доходного занятия, искали работу и были готовы приступить к ней в обследуемую неделю).

Уровень безработицы (отношение численности безработных к численности рабочей силы) в январе 2019г. составил 4,9% (без исключения сезонного фактора).

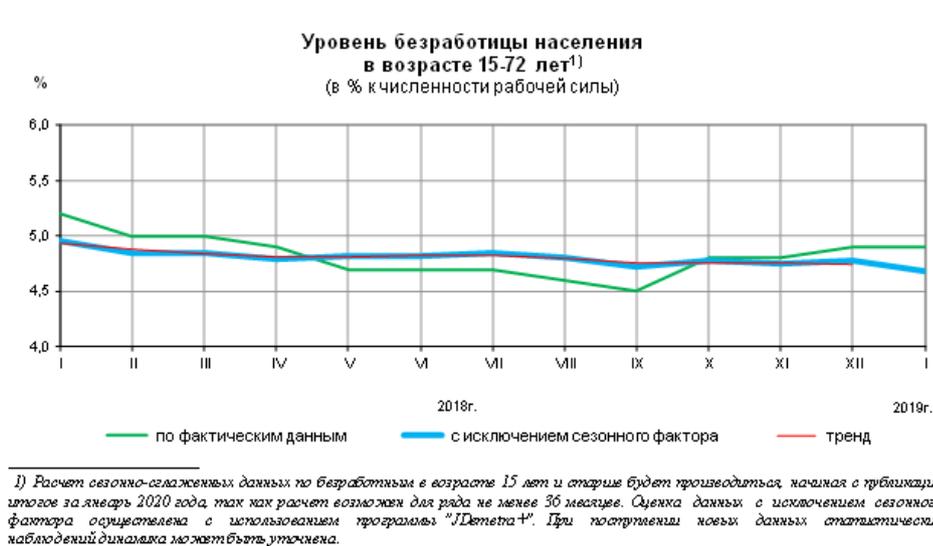


Рисунок 1. Уровень безработицы

Увеличение количества зарегистрированных безработных во многом связано с повышением размера пособия по безработице, отмечают в ведомстве: максимальный размер пособия с 1 января этого года составляет 8 тыс. рублей, для лиц пред пенсионного возраста – 11,28 тыс. рублей.

Общий уровень безработицы в России снизился в июне 2019 года до 4,4%, достигнув исторического минимума с 1991 года. Общая численность безработных в России составила на конец июня 3,3 млн человек, а уровень регистрируемой безработицы сохранился на уровне 0,99%.

Правительство российской федерации образовало определенный спец комплекс мер по борьбе с безработицей в момент кризиса. Они презентованы в антикризисном проекте правительства. В порядке незамедлительного реагирования власть утвердила специализированные мероприятия согласно уменьшению определенной общественной напряженности и, в главную очередь, в отношении все наиболее ухудшающейся ситуации на рынке труда [8 с. 139]. На высшем государственном уровне организован и ведется, еженедельное наблюдение увольнений сотрудников в связи с ликвидацией учреждений или штата.

Результативность политические деятели, проводимой властью российская федерация, в большинстве своем обуславливается масштабами и степенью безработицы в государстве [9, с. 3–4]. Незанятость в той или иной форме действует повсюду, в том числе и в условиях плановой экономики, но проявляла себя, как правило, в неявной форме. Трансформация к рынку открыло недочеты и несовершенства принципа «всеобщей абсолютной занятости», что позволило по — новому показать трудности скрытой и явной безработицы [10].

Большая часть иностранных, а также российских экспертов в наше время, такие как Ванкевич Е. В, Вишневская Н.Е, Ивашковский. С.Н, Кейнс Дж. М и т. д., полностью допускают следующие отрицательные последствия бездеятельности человека:

- приводит к утрате профессиональной квалификации;
- деморализует нервную систему вынужденно безработных людей;
- приводит к общественной напряженности и преступности;
- приводит к недополучению объема валового внутреннего продукта [11].

При этом, должны применяться определенные способы как стимулирующей бюджетной, фискальной, так и кредитно- денежной политики страны. Но следует выделить и учитывать, то что существует определенная взаимосвязь между уровнем безработицы и темпами инфляции. Исходя из практики наших исследований за действиями, влияющими на увеличение безработицы в государстве, возможно сделать заключение о том, что жесткая

бюджетная и кредитная стратегия российская федерация дает возможность сократить темп определенной инфляции, так как повышение налогообложения уменьшает масштабы дотаций бесприбыльным компаниям, уменьшает общедоступность кредитных ресурсов, а также приводит к банкротству ряда компаний, падению производства и как результат – высвобождению рабочей силы и росту вынужденной безработицы. И, напротив, стимулирующая бюджетная, фискальная и кредитно-валютная стратегия сдерживает увеличение безработицы, но приводит к увеличению инфляции.

### *Библиографический список*

1. Ванкевич, Е. В. Экономические отношения занятости: закономерности развития и регулирования. – Мн.: БГЭУ, 2014, 37с.

2. Вишневская, Н.Е. Рынок рабочей силы в ретроспективе XX столетия.//Мировая экономика и международные отношения. 2015. № 9, с. 52–61.

3. Ивашковский, С. Н. Экономика: микро- и макроанализ. – М.: Дело, 2014, 54–67с.

4. Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег. – М., 2012, 29–36с/

5. Количество безработных будет расти. //Национальная экономическая газета.-2013.-№ 69, 23–43с

6. Кострюкова. Л.А. Конкурентоспособность как многофакторная характеристика [Текст] // Актуальные теории, концепции, прикладной характер современных научных исследований Сборник научных статей по итогам Международной научно-практической конференции. 2019. С. 166-169.

7. Кострюкова, Л.А. Бизнес-инкубаторы в России [Текст] // Профессиональное образование: методология, технологии, практика / Сборник научных статей. Челябинск, 2019. С. 135-141.

8. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда./ Под ред. А. И. Рофе. – М.: Издательство “МИК”, 2013, 92–102с.

9. Пономарев, П. А. Барьеры, определяющие конфликт со средой на рынке труда лиц с ограниченными возможностями/ П. А. Пономарев, Н. А. Киселева // Научный поиск: Материалы iv Международной научно-практической конференции (31 мая 2015г.): Сборник научных трудов (Науч.ред. к.п.н. Ю. В. Мамченко.- М.: Издательство «Перо»,2015.-139с.

Акулинина Е.О.

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

## **БЕЗРАБОТИЦА: ПОНЯТИЕ, ВИДЫ, СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОСЛЕДСТВИЯ**

**Аннотация.** Данная статья посвящена вопросам безработицы, основным видам и социально-экономическим последствиям. Автором были выявлены причины и возможные последствия возникновения данного экономического явления.

**Ключевые слова:** безработица, рабочая сила, сезонные колебания, биржа труда, трудоспособность, рецессия.

Безработица – вид макроэкономической нестабильности, сопровождающий рыночную экономику и вызывающий социально-экономическую нестабильность в стране.[5]

Безработный – это официально зарегистрированный на рынке труда человек, находящийся в поиске рабочего места и приступивший к работе при ее нахождении.

Все страны имеют экономически активное и экономически неактивное население. Экономически неактивное население – это пассивная часть страны, которая по каким-то причинам может не работать, имея достаточное количество денежных средств, безысходность в нахождении рабочего места или же обязанность в виде воспитания детей. Пассивная часть не относится к рабочей силе, так как рабочая сила – это активное население, которое может предложить свой труд.

Выделяют следующие формы безработицы:

1. Фрикционная – безработица, способствующая добровольному поиску работником нового перспективного места работы путем сознательного увольнения с прежнего рабочего места и поиском работы с более выгодными условиями труда.

2. Структурная – безработица, обусловленная изменениями в структуре спроса на квалифицированное население. В результате этого образуется несоответствие между требованиями к кандидатам на свободные рабочие места

и уровнем квалификации безработных наёмных работников. Причинами безработицы являются: ликвидация устаревших профессий, изменения в технологическом производстве, масштабные преобразования всей экономической системы государства.

Существуют следующие разновидности структурной безработицы:

- деструктивная – с негативными последствиями;
- стимулирующая – способствующая повышать квалификацию,

проходить переквалификацию на более технологические, современные и востребованные специальности и пр.

3. Циклическая – безработица, обусловленная спадом производства во время целесообразной фазы экономического цикла. Падения и взлеты экономики приводят к возникновению рецессии. Продолжительность циклической безработицы может составлять несколько лет. Ярким примером данного феномена является Великая депрессия в Соединенных Штатах Америки. Данное обстоятельство способствует развитию следующих ситуаций:

- Уменьшение рабочих мест.
- Увольнение большого количества трудоспособных граждан.
- Рост безработицы и снижение покупательской способности.

Также различают и другие виды безработицы:

1. *Добровольная* – вызвана отсутствием желания у людей трудиться, например, при снижении уровня оплаты труда. Это происходит при наличии высокого уровня во время экономического пика или бума. А при спаде экономики - снижается.

2. *Вынужденная* (безработица ожидания) – это безработица в условиях неполного использования трудовых ресурсов. К примеру, причиной этого может быть бескомпромиссность рынка труда в отношении оплаты труда. Работники готовы работать за низкую заработную плату, но работодатель не может их устроить на таких основаниях. Поэтому он вынужден взять меньшее число более квалифицированных специалистов и выплачивать высокую зарплату.

3. *Сезонная* – безработица типичная не для всех отраслей экономики, где необходимость в рабочей силе зависит от времени года (сезона). Например, в сельскохозяйственном производстве во время посева и уборки урожая, а также можно отнести людей, занятых в сфере туризма.

4. *Технологическая* – безработица, обусловленная усовершенствованием

механизированным и автоматизированным производством, в зависимости от которой производительность труда повышается, а потребность рабочих мест снижается.

5. *Зарегистрированная* – безработица, характеризуется ничем не занимающимся населением, которое официально состоит в этом качестве на учете на бирже труда. Биржа труда - специализированное учреждение, в котором осуществляется посредничество между предпринимателями и безработными наёмными работниками.

6. *Скрытая* – безработица, имеет место в экономике, но не признаётся официальным. Таким примером может быть наличие рабочих, формально трудоустроенных, но фактически не работающих. Или это могут быть люди желающие работать, но не зарегистрированные на бирже труда.

7. *Маргинальная* – безработица имеет место в социальных слоях, которые слабо защищённые такие, как женщины, молодежь, инвалиды.

8. *Неустойчивая* – безработица, обусловленная временными причинами, такими как, увольнение в сезонных отраслях после окончания трудового договора на определённый срок или самостоятельная смена людьми своих прежних рабочих мест.

9. *Институциональная* – безработица, вызванная вмешательством профсоюзов или государства в установление уровня оплаты труда. [2]

Выделяют следующие основные причины безработицы:

1. Структурные изменения в экономике – возникновение и введение новых улучшенных современных технологий и высокопроизводительного оборудования может привести к уменьшению рабочих вакансий .

2. Сезонные колебания – изменения в уровне производства определённой продукции и предоставления необходимых услуг в отдельных отраслях за некоторый временной период.

3. Цикличность экономики – во время спада или кризиса потребность в рабочих местах снижается.

4. Демографические изменения – вследствие с ростом трудоспособного населения спрос на рабочие места растёт быстрее, чем их предложение.

5. Политика в сфере оплаты труда – необходимые меры государства, профсоюзов или руководства организаций и учреждений по увеличению минимального размера заработной платы, могут вызвать резкий скачок

производственных издержек и отсутствия потребности в рабочей силе. [3]

На сайте Росстата доступна информация по вопросу безработицы за второй квартал 2018гг. Уровень безработицы составляет 4,9% от числа трудоспособного населения (в 2017гг – 5.1%). По официальным данным Минтруда в 2019-2020гг численность безработных сохраняется на таком же уровне (в 2020г. – 4,7%), что не превысит 3,6 млн. человек.

Казалось бы, наблюдается положительная динамика. Однако, в этом подсчёте не отражены скрытая безработица, трудовая занятость в теневом секторе, а также следует учитывать ещё нежелание граждан вставать на учёт в центрах занятости.

По мнению многих авторитетных обозревателей, проблема рынка труда современной России заключается не в отсутствии работы как таковой, а в качестве существующих рабочих мест, появлении «работающих бедных» из-за низкого уровня оплаты труда. Нельзя не упомянуть о повышении НДС, которое, разумеется, повлияло на рынок труда, и о тенденции сокращения организациями расходов на обучение своих сотрудников. Поясним по порядку.

«Работающие бедные» - печальное явление, укоренившееся в российской действительности: человек трудоустроен, но получает зарплату неадекватную его затратам. Стоимость рабочей силы не соответствует квалификации кадров.

Ситуация на рынке труда России 2019 г. тесно перекликается с повышением налога на добавленную стоимость.

По предварительной оценке экспертов, покупательская способность населения в 2019 г. из-за повышения НДС сокращается на 800 млрд. рублей. Другими словами, каждый россиянин в этом году не досчитает в своём кошельке почти 7 тысяч рублей. Увеличение расходов обязательно затронет потребительский спрос. По данным Банка России, рост потребления сокращается с 3% до 1,5% в 2019г. Пассивность покупателей, разумеется, отразится на доходе компаний, что, в свою очередь, приводит к замедлению темпов роста оплаты труда.

Организации-работодатели продолжают сокращать расходы и на обучение сотрудников. Забота о повышении квалификации в большинстве случаев будет возлагаться на самого работника. Наряду с этим рынок труда по-прежнему будет испытывать дефицит в высококвалифицированных кадрах и в специалистах рабочих профессий.

Социально-экономические последствия безработицы:

- замедление темпов роста экономики в результате недоиспользования производственных возможностей;
- лишение части населения заработков, а следовательно, средств к существованию;
- сокращение налогов, уплачиваемых юридическими и физическими лицами государству, вследствие уменьшения объема ВВП;
- устаревание знаний, потеря квалификации людьми, которые лишены возможности работать.

Кроме экономических безработица имеет весьма тяжелые социальные последствия.

Безработица приводит к потере людьми уверенности и уважения к себе. Она означает бездеятельность и может повлечь за собой деградацию личности. Безработная молодое поколение является именно тем источником, откуда криминальные круги черпают свои «кадры». Если безработица превысит социально-допустимый уровень, возможно серьезное обострение социальных конфликтов или даже социальный взрыв.

При решении проблемы безработицы в основном используют макроэкономическое регулирование, то есть уровень безработицы снижают путем регулирования инвестиционной политики и структурных изменений, а также создания условий, способствующих развитию малого бизнеса.

Сейчас в России ведется активная политика по снижению уровня безработицы. Создания новых рабочих мест способствует более эффективному трудоустройству. Перевод старых кадров на новый уровень профессионального совершенствования с помощью различных видов обучения, помогает сохранить людям за собой рабочие места и повышать квалификацию в своей профессии или кардинально изменить свои мотивы и интересы в сторону чего-то нового. Как показывает статистика, эти методы являются вполне эффективными, так как с каждым годом уровень безработицы у нас в стране снижается.

#### ***Библиографический список***

1. Азимов, Т. А., Безнощук Л. Ю. Нестабильный курс рубля: причины, плюсы и минусы // Молодой ученый. 2016. № 7 (111). С. 747–750.
2. Галяутдинов, Р.Р. Безработица: формы, причины и последствия // Сайт преподавателя экономики. 2015.

3. Зубкова, Ю. В. Безработица и ее виды. Безработица в России // В сборнике: Актуальные вопросы развития современного общества сборник статей 4-ой Международной научно-практической конференции: в 4-х томах. 2014. С. 202–206.

4. Оганян, К.М, Манько Ю.В «Социальные проблемы занятости»: учебное пособие.2009.

5. Уткина, В. А., Слюсаренко В. К. Виды безработицы // Молодой ученый. — 2016. — №29. — С. 528-530.

**Дюрягина М.А.**

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

**РЕГИОНАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ПОДГОТОВКИ  
КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ  
(НА ПРИМЕРЕ ОТРАСЛИ АПК РОССИИ: ПРОБЛЕМЫ  
РАЗВИТИЯ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ)**

**Аннотация.** В статье рассмотрена роль квалификации специалистов и образования на примере агропромышленного комплекса (АПК) России, проведен анализ существующих проблем и их причин, предложены возможные пути их решения.

**Ключевые слова:** квалификация специалистов, кадры, профессиональное образование, государство, агропромышленный комплекс, проблемы, наука, развитие.

Квалификация специалистов на разных ступенях всех без исключения отраслей деятельности человечества является движущей силой, определяющей вектор и динамику развития. При нехватке квалификации кадров в отрасли происходит ее стагнация и чем дольше длится временной промежуток дефицита интеллектуальных ресурсов, тем глобальнее последствия и сложнее выход на новый этап развития [6, 8].

Так, агропромышленный комплекс в настоящее время нельзя назвать стабильным и динамично развивающимся. Его положение в России осложнено как экономическими, так и политическими проблемами, даже, не смотря на некоторую поддержку со стороны государства.

Значительное влияние на АПК России оказывают следующие факторы:

- наличие действенной помощи сфере аграрного хозяйства от государства (господдержки), в том числе системы субсидирования агросектора;
- наличие квалифицированных рабочих ресурсов и передовых решений в отрасли;
- способность АПК России гибко приспосабливаться к условиям ВТО, обеспечивать достаточные темпы развития и конкурентоспособность.

Важно отметить, что в последние годы сельское хозяйство обеспечило достаточное восстановление объемов производимой сельскохозяйственной продукции, несмотря на ограниченное развитие современных видов производства.

Однако, темпы развития все еще замедлены последствиями проведенных реформ и предшествующего упадка, в том числе в образовательной сфере. Сельхозтехника морально и физически устарела, выработала свой ресурс, существующие технологии устарели и не достаточно прогрессивны по сравнению с западными, процессы трудоемки и энергоемки. Учитывая данные реалии, российский агросектор на фоне ВТО представляется аутсайдером и нуждается в четкой и эффективной линии развития.

Конкретизируя проблемы развития АПК в России, можно выделить следующие проблемные моменты:

1. Низкий уровень развития агротехнологий и сельскохозяйственной культуры земледелия.

Рассмотрим показатели урожайности основных возделываемых культур АПК, представленные в таблице 1 [10].

Таблица 1

Урожайность сельскохозяйственных культур  
в Российской Федерации, ц/га

Год	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Зерновые и зернобобовые культуры</b>	24,6	23,6	19,0	23,3	19,3	23,1	25,4	25,0	27,6	31,0	27,2
пшеница	25,4	24,1	20,0	23,5	18,7	23,4	26,6	25,2	28,4	33,2	29,1
рожь	21,2	21,1	12,3	19,9	15,2	19,4	17,5	17,2	20,3	21,5	20,7
ячмень	25,6	24,3	17,9	23,1	19,6	20,3	24,3	22,5	23,2	27,9	23,3
овес	17,3	18,3	14,9	18,6	14,7	16,9	17,6	16,6	17,8	20,3	17,9
кукуруза на зерно	38,5	36,7	28,9	44,7	43,5	51,9	43,9	51,4	57,5	50,0	51,6

посо	13,9	10,2	8,6	14,6	10,9	12,6	12,7	13,6	15,5	12,1	11,8
гречиха	9,0	9,4	6,1	10,0	7,9	9,6	9,5	10,0	10,8	10,3	9,7
рис	46,2	51,9	53,3	51,8	55,5	50,3	54,2	56,5	53,8	54,3	59,2
зернобобовые культуры	19,1	17,0	14,2	17,4	13,6	12,6	15,3	16,7	18,1	21,0	13,8
<b>Технические культуры:</b>											
сахарная свекла	367	328	244	393	414	445	371	390	472	443	382
подсолнечник	13,4	12,6	10,5	13,5	13,0	15,4	14	15,2	16,0	15,1	16,7
<b>Картофель</b>	198	195	136	196	182	198	207	234	226	258	256
<b>Овощи открытого грунта</b>	231	229	199	254	234	234	231	254	262	286	292
<b>Кормовые культуры:</b>											
кормовые корнеплоды (включая сахарную свеклу на корм скоту)	223	223	160	253	230	260	209	210	215	179	183

Существующие темпы роста малозначительны, колебания связаны зачастую с погодными условиями, а некоторый рост, как правило, достигается за счет экстенсивного пути развития, то есть увеличение сельхозпродукта происходит за счет количественного увеличения возделываемых площадей, а не качества их возделывания и увеличения урожайности с удельной единицы площади (интенсивный путь развития), что опять же говорит об отсутствии высококвалифицированных кадров, обеспечивающих эффективное функционирование отрасли и качественное ее развитие [7, 9].

Так, например, рисунок 1 показывает сравнение урожайности зерновых и зернобобовых культур России и других стран [1]. Как видно из данного рисунка АПК России нуждается в развитии и повышении ключевых показателей.



Рисунок 1. Урожайность зерновых и зернобобовых культур, ц/га

2. Крайне узкое распространение развитой в Европе интегрированной системы защиты растений от вредителей и инфекций.

Существующие технологии защиты растений проводятся без мониторинга вредителей и болезней с широким применением химикатов [2], что снижает качество продукции, приводит к удорожанию мероприятий по защите растений при их низкой эффективности.

Объемы агрохимикатов зачастую используются не то что неэффективно, а просто бездумно и во вред. Проблема негативного воздействия на окружающую среду в результате нерационального использования агрохимикатов усугубляется аналогичными подходами в применении пестицидов и химических средств защиты растений [4]. Безусловно, применение химических средств является мерой вынужденной, но именно в этой связи и видится приоритетным развитие концепции «точного» земледелия.

3. Отсутствие необходимого парка высокоэффективной производительной техники, отвечающей современным требованиям и позволяющей составлять конкуренцию базовым партнерам ВТО.

В настоящее время на сельхозугодьях РФ работает значительно меньшее количество техники, чем необходимо. Доля тракторов, срок эксплуатации которых превышает 10 лет, составляет более 60 %, что видно из рисунка 2 [12].

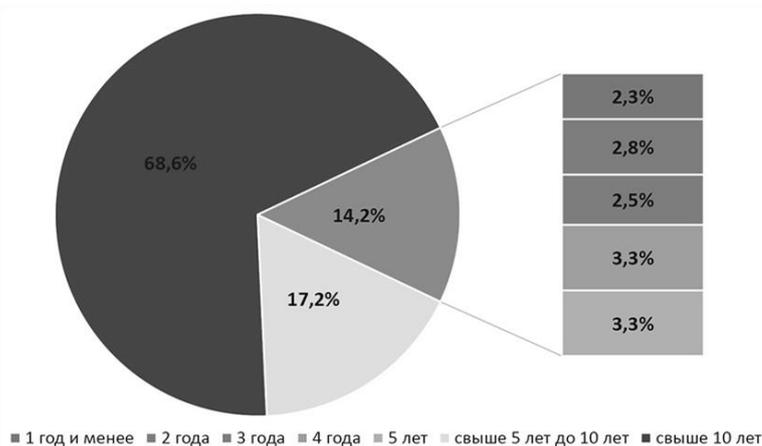


Рисунок 2. Возрастной состав парка техники в АПК  
(по состоянию на январь 2018 г.)

Данная тенденция характерна для всех регионов страны. Опять же квалификация и уровень развития специалистов и отрасли машиностроения напрямую влияет на показатели агросектора.

Энергообеспеченность сельскохозяйственных организаций также находится на низком уровне и постепенно снижалась на протяжении многих лет, что подтверждает таблица 2 [10], представленная ниже.

Таблица 2

Энергообеспеченность сельскохозяйственных организаций

Год	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Энергообеспеченность сельскохозяйственных организаций (энергетические мощности в расчете на 100 га посевной площади)	234	227	227	212	211	201	201	197	200	198	200

4. Низкое финансирование сектора науки для разработки, исследования и внедрения передовых решений и проектов в области сельского хозяйства.

Несмотря на планы осуществить технологический и экономический «рывок», продолжается сокращение финансирования научной работы, что видно из рисунка 3 [11].



Рисунок 3. Ассигнования на гражданскую науку из средств федерального бюджета (млн руб., в ценах, приведенных к 2000 г.)

Аграрная наука сегодня серьёзно ослаблена, существенно сокращено финансирование фундаментальных исследований. Ликвидированы научные отделения, ряд научно-исследовательских институтов и опытных станций.

Объем бюджетной поддержки прикладных научных исследований гражданского назначения планомерно сокращается начиная с 2014 года.

Тенденцию снижения потенциала научного сектора подтверждают и представленные на рисунке 4 графики, отражающие динамику подготовки квалифицированных научных кадров [1].

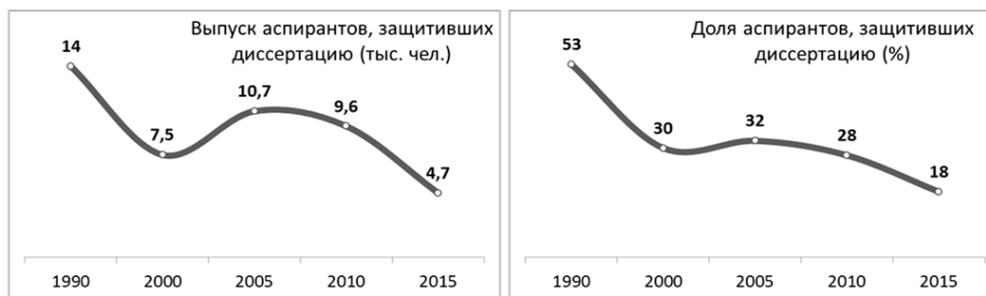


Рисунок 4. Динамика подготовка квалифицированных научных кадров

5. Сложности для сельхозпроизводителей в сбыте продукции, отсутствие или сложность организации путей выхода в местные торговые сети и на внешний рынок.

Минэкономразвития считает, что в среднесрочной перспективе восстановление спроса домашних хозяйств за счет увеличения реальных располагаемых доходов населения будет позитивно влиять на АПК. Кроме того, государство планирует поддерживать и развивать экспорт, что видно из рисунка 5 [3].

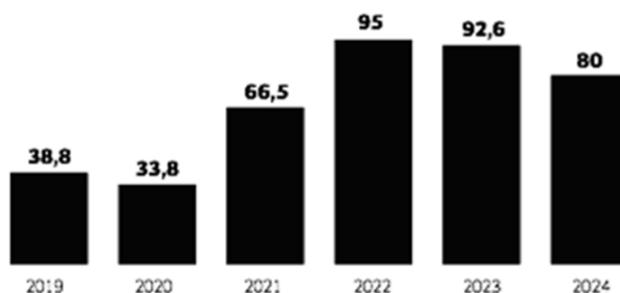


Рисунок 5. План поддержки экспорта государством, млрд. руб.

Грамотное планирование в перспективе на будущее является залогом развития страны и немислимо без качественного профессионального образования.

Существующие проблемы АПК в России масштабны и требуют комплексного подхода в решении [5]. Поэтому требуется ряд решений, определяющих путь развития АПК России, таких как:

1. Обеспечение отрасли квалифицированной рабочей силой и узкоспециализированными высококлассными кадрами.

2. Увеличение финансирования отрасли АПК в целом – на обновление и модернизацию парка техники, на фундаментальные и прикладные научные исследования.

3. Популяризация отрасли АПК, повышение ее наукоёмкости, привлечение ключевых специалистов, молодых ученых, развитие инфраструктуры.

4. Создание сильного семенного фонда продуктивных культур, внедрение наилучших агротехнологий, передовых систем защиты растений от вредителей и болезней.

5. Развитие внутреннего и внешнего рынков сбыта, популяризация экологически чистой пищи собственного российского производства.

Подводя итог, важно отметить, что ключевую роль в любом процессе играет наличие подготовленных специалистов, владеющих профессиональными компетенциями в своей сфере. Профессиональное образование, как один из этапов становления специалиста является важнейшим звеном, способным дать мощнейший толчок развития любой отрасли.

### ***Библиографический список***

1. Агроэкология – основа устойчивого развития АПК. Доклад заместителя Председателя ЦК КПРФ, Председателя Комитета Государственной Думы по аграрным вопросам, академика РАН В.И. Кашина, приуроченный к Всероссийской конференции «Агроэкология XXI века» [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://mkkprf.ru/17124-agroekologiya-osnova-ustoychivogo-razvitiya-apk.html>.

2. Айтбаев, Т.Е. Основные приемы защиты овощных растений от вредителей и болезней/ Т.Е. Айтбаев – Ушконоыр: ЦРЗ «Ушконоыр», 2011. – 21 с.

3. Ведомости. Итоги-2018. Сельское хозяйство получило новый толчок для роста [Электронный ресурс] / Режим доступа: <https://www.vedomosti.ru/business/articles/2018/12/27/790586-dlya#/galleries/140737494309982/normal/1>.

4. Викторов, Г.А. Принципы интегрированной борьбы с вредителями сельскохозяйственных культур / Г.А. Викторов // Советско-Американская конференция по интегрированной борьбе с вредителями с.-х. культур. – 11-14 сентября. – Киев. – 1973. – 32 с.

5. Инновационное развитие высшего профессионального образования в России / И.М. Рукина и др. - М.: Издательский дом Международного университета в Москве, 2014. - 400 с.

6. Концепция развития образования до 2020 года, утв. распоряжением Правительства РФ от 29 декабря 2014 года N 2765-р.

7. Петухов, Г.И. Производство продукции АПК в период становления рынка: учебное пособие для вузов / Г.И. Петухов, П.Г. Свечников. – М.: Колос, 1996. – 208 с.

8. Федеральная служба государственной статистики. Эффективность экономики России [Электронный ресурс] / Режим доступа: <https://www.gks.ru/folder/11186>.

9. Финансирование науки [Электронный ресурс] / Режим доступа: <https://www.finanz.ru/novosti/aktsii/finansirovanie-nauki-sokratili-do-minimuma-za-10-let-1027325607>.

10. Эксперт онлайн. Возрастной состав парка техники в АПК [Электронный ресурс] / Режим доступа: <https://expert.ru/siberia/2018/35/kombajn-zhelanij/media/317347/>.

**Д.Н. Корнеев, М.Д. Петрухин**  
г. Челябинск

## **ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА КАДРОВ ЭКОНОМИЧЕСКОГО И ЮРИДИЧЕСКОГО ПРОФИЛЕЙ К ПРОЕКТИРОВАНИЮ И ДИФФУЗИИ ИННОВАЦИЙ**

**Аннотация.** В статье представлены основные вопросы совершенствования подготовки управленческих кадров для инновационной сферы и моделирование зависимостей инновационного процесса от уровня подготовки специалистов-управленцев.

**Ключевые слова:** инновация, профессиональная подготовка, образовательная программа, непрерывное образование.

Генезис понятия инновация и теоретический анализ её нынешнего состояния позволяет воспроизвести те изменения структурных элементов и

способа их взаимодействия, которые характеризуют, в определённой степени, последовательность этапов и социальный механизм развёртывания содержания инновации от идеи до её институализации в виде социокультурной нормы, что даёт возможность представить её контуры как системы. Это, безусловно, необходимое условие для понимания сущности инновации, но явно недостаточное при обозначении предельных границ действия инновационных механизмов, социальной ниши и функций инновации в её взаимодействии со структурными элементами общества, её социальными системами [1].

Система подготовки специалистов в области управления инновациями, как считают эксперты, не отвечает поставленным задачам и запросам рынка, для ее обновления необходимо сформировать и реализовать новые модели подготовки инновационных менеджеров.

В этой связи представляется необходимым детальное изучение вопросов совершенствования подготовки управленческих кадров для инновационной сферы и моделирование зависимостей инновационного процесса от уровня подготовки специалистов-управленцев. Этим обусловлена актуальность темы нашего исследования.

Исследуемая проблема имеет несколько аспектов, которые в той или иной степени освещаются в трудах как отечественных, так и зарубежных ученых. Отдельные аспекты выбранной темы достаточно широко освещены в академических учебниках и периодических изданиях. Корпус научных работ, затрагивающих эту проблематику, можно разделить на несколько направлений исследований.

Сущность инноваций и инновационной деятельности применительно к российской экономике рассматривают Анчишкин А.И., Баранчев В.П., Ващенко В.П., Кокурина Д.И., Медынский В.Г., Нечаев О.Д., Яковец Ю.В. и др [2].

Анализу зависимости между инновационной деятельностью предприятия и институциональными условиями рынка посвящены работы таких исследователей как Аньшин В.М., Баркер А., Валдайцев С.В., Гохберг Л.М., Дежин И.Г., Дынкин А.А., Завлин П.Н., Захаров В.Я., Зинов В.В., Ильенкова С.Д., Карлик А.Е., Пригожин А.И., Рогова Е.М., Санто Б., Сондерс Дж., Стюарт Т., Ткаченко Е.А., Трифилова А.А., Фияксель Э.А., Фонштейн Н.М., Хавин Д.В., Ховард К., Шумпетер Й., Янсен Ф. и др [3].

Региональные особенности развития системы стимулирования инноваций и ее зависимость от инфраструктуры регионального образовательного комплекса освещены в трудах Авдулова А.Н., Андреюк О.А., Балыхина Г.А., Барда В.С., Бекетова Н.В., Белоусова А.В., Гохберга Л.М., Гарайбех Ю., Грачевой М., Гранберга А.Г., Ефремова Е.С., Ильина И.Г., Клавдиенко В.П., Кожевниковой Р.А., Корнеевой Н.Ю., Кулешова В.В., Мухетдинова Н., Прановича А.А., Татаркина А.И., Черняка В.З. и др [4].

Инновационную деятельность как процесс передачи знаний от исследовательских центров предприятиям в рамках программ повышения конкурентоспособности участников рынка исследовали Абрамов Н.В., Адаме А., Блэкуэлл Д., Бовин А.А., Валиев Ш.З., Виханский О.С., Дейвис Дж., Деревягина Л.В., Жильцов Е.Н., Жуков Е.А., Ильинский И.В., Калинин Е.В., Ламбен Ж., Мидлтон Дж., Миниард П., Роджерс Э., Уотермен Р., Фишер С., Харгадон Э., Чупрунова Д.И. и др [5].

Инновационная деятельность как объект управления рассматривалась в работах Акоффа Р.Л., Белоусова Р.А., Гапоненко А.Л., Горбунова А.Р., Егорова А.Ю., Завлина П.Н., Кабанова А.И., Кларка Дж., Корнеева Д.Н., Кругликова А.Г., Мерсера Д., Сафроновой А.А., Струмилина С.Г., Стрикленда А.Дж., Тебекина А.В., Томпсона А.А., Шевченко С.М., Фримена К. Чичканова В.П. и др [6].

В большинстве работ практически отсутствует анализ образовательных программ как информационного канала между внешней и внутренней инновационной средой организации; мотивационных схем в системе управления инновациями; подготовки специалистов и менеджеров «под проект»; моделирование зависимостей инновационной активности организации от процесса обучения персонала.

Если говорить о сущности инновации как социальном механизме, который обеспечивает не только импульс, но и вызывает к жизни способ развития, то необходимо полнее изучить закономерности взаимодействия инновации с различными социальными системами именно под этим углом зрения, поскольку «...следует отличать процессы, поддерживающие стабильность систем от иных процессов, которые приводят к новому состоянию системы, состоянию, которое должно описываться в терминах, фиксирующих изменение первоначальной структуры и, хотя это различие относительно, тем не менее именно эта относительность носит существенный и упорядочивающий характер» [3].

Однако инновация проявляет себя не только как некая технологическая система, но и как специфическая деятельность по переводу существующих деятельностей в новое качество. Это может происходить постольку, поскольку: «деятельность в целом - это органическая система... Непременным признаком органической развивающейся; системы является то, что она в процессе своего развития способна к созданию недостающих ей органов» [6].

Именно так в процессе инновации меняется характер и вид деятельности, вызывая к жизни соответствующий стиль мышления и образ жизни, доминантой которого выступает саморазвитие.

Следовательно, дальнейший ход исследования, рассматривающий инновацию как фактор развития образования, может быть конструктивен лишь в случае пересечения двух линий развёртывания реальности: одна из них - определение инновации в образовании на основе взаимодействия систем; другая - деятельностный анализ, т.е. такой тип деятельности, который рождается в идеале этого взаимодействия. Тогда возможна и попытка ответа на вопрос об управленческой культуре адекватной потребностям инновационной действительности.

Существо же проблемы заключается, на наш взгляд, в том, что в каждом из предлагаемых подходов отражается лишь та часть понятия, которая наиболее соответствует выбранному предмету и возможностям процедуры исследования. Собственно, теоретико-методологические основания, несущие в себе целостность явления инновации, и многообразие возможного функционального разрешения этой целостности в различных социальных условиях, либо отсутствуют, либо подразумеваются как нечто вторичное по отношению к непосредственно анализируемому - спектру или сегменту целостности явления. В конечном счете, такой предметно - центрированный подход к полицентрированному и полифункциональному, по сущности своей, явлению даёт естественное искажение феноменологической заданности, пробуждает тенденцию умножения сущностей, усугубляет кажущуюся неразрешимость проблемы.

С другой стороны, необходимо учитывать и то, что инновация, как одна из разновидностей человеческой жизнедеятельности, настолько связана с другими и составляет некоторые грани разных деятельностей, что её вычленение и типизация наталкивается на естественные трудности разграничения и деления

проявлений человеческой сущности. Однако «... инновационные устремления, не обеспеченные мировоззренчески и поведенчески, - пишет Ю. Турчанинова, - не только, как правило, безрезультативны, но порой и просто опасны - они дискредитируют идеи...» [1].

Здесь явно не хватает ещё одного компонента - «гуманитарно-системной методологии», которая, по мнению автора, «... давала способ понимания происходящего в образовательных взаимодействиях и образовательных процессах, определяла основные направления их проектирования и организации, снимала тревожность и неадекватные ожидания в отношении их результатов, помогала ставить реалистичные, цели, предлагала систему понятий и представлений, в которых происходившее могло быть осмыслено, понято и описано» 75. Как видим, теоретико - методологический компонент, лежащий между мировоззренческим выбором и социальным механизмом поведения позволяет сохранить упорядоченность оснований при необходимости обеспечить высокую степень неопределённости как условия творческого поиска [5].

Особенности инновационного процесса на макроуровне заключается в том, что, даже если он выстраивается на технико-технологических или научно-технических нововведениях, он оказывает влияние на экономические и социальные сферы общества, поскольку изменяет ценность и потребительские качества продукта или услуги, что меняет совокупность отношений потребителя. Таким образом, воздействуя на социоэкономические и социокультурные компоненты, инновационная политика создает общий благоприятный инновационный фон, который вместе со структурными изменениями организации общества (децентрализация, деиерархизация и т.п.) формирует необходимые условия инновационного развития. Отметим так же тесную взаимосвязь одного и другого процессов. Хорошо известны факты существенного влияния особенностей культуры на поведенческие реакции людей, даже, если они заняты в жёстко алгоритмизированном, «закрытом» процессе 80. Тем более это существенный фактор влияния на творческие по характеру, «открытые» процессы, к которым можно отнести инновацию. Что же касается организации общества, то «исследователи показывают, что общество с высокими показателями индивидуализма и низкой авторитарностью в управлении отличаются большим экономическим ростом и большей тенденцией к инновациям».

Достаточно высокая степень разработанности проблемы на макро-уровне относительно одного из его основных компонентов - общества в его отношениях с организацией (Бестужев - Лада И.В., Вахитов Д.Р., Глазьев С.Ю., Карпова Ю.А., Пригожий А.И. и др.) [1] позволяет нам, используя имеющиеся наработки, в предлагаемом исследовании особое внимание уделить иному аспекту и другим уровням анализа инновации как системы во всём многообразии её отношений.

Поскольку в качестве методологического основания в исследовании приняты системные отношения инновации и структурных компонентов общества, то на макроуровне, используя строение общества как системообразующее начало типологии инноваций можно утверждать, что в силу содержательной специфики, наполняющей социальный механизм инноваций, есть смысл различать инновации в соответствии с основными сферами их применения. Причём, как правило, инновации, даже локализованные содержательными рамками процессов, протекающих в одной из сфер общества, своими последствиями обязательно видоизменяют отношения в других сферах. Подобный подход индеферентен к принципу того или иного структурирования общества.

Не смотря на столь явное отличие оснований структурирования общества, понимание инновации как системы позволяет и в том, и в другом случае (как возможно и в иных моделях) применять её к соответствующим сферам в виде социального механизма развития, который наполняется соответствующим содержанием, не меняя принципов действия самого механизма инновации. С этой точки зрения, следует говорить об инновации в экономике, социальной и т.д. сферах общества и лишь весьма условно на разговорном, но не категориально-научном уровне о «экономической», «социальной» и т.п. инновации.

Что касается педагогики, то, в каком смысле педагогика как наука может быть объектом инновации? У науки свой вид деятельности - исследовательский, свой способ - познающий незнание как факт общечеловеческой культуры, в отличие от образования, которое строится на онтогенетической природе «открытия для себя» [5].

В сфере науки если и могут быть инновации, то они скорее связаны со средствами труда, технологиями и инструментарием, позволяющими «заглянуть за горизонт». Наука сама является «поставщиком» инновационных идей,

поскольку призвана совершать открытия. Инновация, используя изменения, вызванные этим открытием, преобразует деятельность, меняет её характер, тем самым оказывает своё влияние на состояние культуры.

С этой точки зрения, мы вполне солидарны с подходом Б. Сазонова, определяющего природу инновации как «вторичный анализ социального знания» то есть «использование эмпирических данных, полученных и использованных в некотором другом, первичном исследовании». Что касается искусства педагогики как профессиональной деятельности, реализуемой в педагогической системе, то она, безусловно, может быть предметом и объектом инновации. В таком случае, относительно сущности инновации упорядочиваются, перечисленные сферы, виды деятельности и формы её организации (образование, школа, система подготовки кадров).

Обобщая выше сказанное можно прийти к выводу, что на макроуровне основанием типизации инновации служит исторически оформившееся и отраженное в структуре общества разделение труда, поскольку оно лежит на пересечении жизнедеятельности людей, организаций, общности и общества. При этом следует учитывать, что в системе общественного разделения труда особое место занимает область обучения и воспитания, поскольку «... будучи одной из отраслей духовного производства, она имеет относительно самостоятельное значение» [6].

Это самостоятельное значение образования, относительно сфер основной деятельности в том или ином виде общественного производства, объясняется тем, что любые виды деятельности осваиваются непосредственно в процессе образования и подготовки, которые стали областью специально организованной профессиональной деятельности. Следовательно, *инновация в образовании - вполне определённый тип инновации*, который, в свою очередь, имеет уже другой уровень типизации. Учитывая необходимость «чётко различать появления отдельных новшеств, направления, подобные социальной инженерии, и собственно инновационную организацию деятельности», более подробно остановимся на пояснении инновации как системы, направленно меняющей характер деятельности, в качестве одного из методологических оснований типизации. Для этого обозначим ряд её характерологических признаков, исходя из определения системы.

В первую очередь, следует говорить об инновации как о системе, которая состоит из имманентно ей присущих и взаимодействующих на едином основании частей и компонентов в составе: инновационно новое, переводимое в новшество (в качестве со - держания), выражаемое в нововведении (как организации) и нацеленное на изменение качественного состояния инновлируемой социальной системы, включённой в определенную сферу жизнедеятельности общества и регулирующей столь же определённую деятельность человека. Следовательно, в рамках инновации каждый из её отдельно взятых компонентов теряет свою самостоятельность и обретает иной смысл.

Во - вторых, инновация как система отличается собственной организацией в виде взаимодействия социальных механизмов, обеспечивающих отношения координации и субординации образующих её компонентов. Она проживает свой полный жизненный цикл: возникновение (зарождение)- освоение (внедрение)- распространение (диффузия), связанные специфическими алгоритмами и, только в таком случае, выполняет всю совокупность функций, изменяющих социальную реальность.

В-третьих, инновация как система характеризуется наличием интегральных системных качеств, рождаемых деятельностно-коммуникационным пространством и не сводимых к сумме качеств отдельных её частей и компонентов. Среди них можно назвать такие, как инновационная возможность, инновационная способность, инновационный потенциал и т.п.

И, наконец, инновация как система обладает качественной определенностью, выраженной в целостности, обозначаемой как инновационная организация деятельности. Именно качественная определенность инновации способна изменить (как по содержанию, так и по форме) состояние инновлируемой социальной системы и последняя приобретает возможность (и только возможность) оформления инновационности в качестве собственного системного признака. Другими словами, в этой социальной системе независимо от сферы общественной жизни, в которой она себя реализует, оформляется и становится её имманентным признаком инновационный способ организации деятельности, характерной чертой которого выступает способность воспроизводить себя в новом качестве. Здесь в полной мере реализуется потенциал саморазвития.

Соответственно, современные менеджеры должны обладать набором компетенций осуществления инновационной деятельности, содержание которых базируется на необходимости сочетания приведенных на рисунке 5 четырех стилей управления, выделенных Г. Минцбергом, и ролей менеджмента, определенных И. Адизесом.

Фактически совершенствование менеджерских навыков происходит в течение всей трудовой жизни управленца, как в процессе выполнения своих должностных обязанностей, так и посредством непрерывного профессионального образования. Мы предлагаем проектирование непрерывного профессионального образования, которое заключается в формировании и развитии профессионально-трудовых личностных качеств человека и в умении его синтезировать и осуществлять диффузию инноваций, начиная от выявления и первичного развития этих качеств в системе допрофессионального образования и воспитания и продолжая их развитие в процессе получения базового профессионального образования, обогащая и обновляя в течение трудовой деятельности имеющиеся профессиональные знания, умения, навыки в образовательных учреждениях различных типов, в том числе корпоративных, а также посредством самообразования. Подготовка менеджеров осуществляется на следующих образовательных уровнях: в системе высшего профессионального образования (ВО) готовятся бакалавры и магистры, в системе дополнительного профессионального образования (ДПО) осуществляется переподготовка, повышение квалификации и подготовка менеджеров с получением дополнительной квалификации «Мастер делового администрирования — Master of business administration (MBA)».



## Рис. 1. Программы профессиональной подготовки кадров экономического и юридического профилей в системе непрерывного профессионального образования

Представляется, что при подготовке менеджеров разных уровней в системе непрерывного профессионального образования следует делать различные акценты на ролях, стилях, навыках и компетенциях, необходимых тому или иному управленческому звену (рис. 2).



**Рис. 2. База для понимания разницы в компетенциях,  
обеспечиваемых подготовкой менеджеров по программам разных уровней  
(кликните по изображению, чтобы увеличить его).**

Соответствующим образом должны меняться подходы к содержательному наполнению программ подготовки менеджеров разных уровней с целью обеспечения их преемственности и синхронизации. На уровне бакалавриата акцент делается на инструменты управления, на уровне магистратуры — на функции управления и их взаимосвязи, на уровне дополнительного профессионального образования — на интеграцию функций бизнеса и менеджмента.

Помимо содержательного наполнения программ подготовки менеджеров для инновационной экономики на основе компетентностного подхода необходимо отметить ряд дополнительных проблем, требующих дальнейшего отдельного рассмотрения. К числу таких вопросов можно отнести следующие: использование блоков международных профессиональных сертификаций в качестве основы для обеспечения преемственности и синхронизации программ ВО и ДПО, совершенствование методов преподавания и методики обучения в части индивидуализации теоретически обоснованных и практически ориентированных программ подготовки, модернизацию методического обеспечения обучения, совершенствование форм обучения в части развития интерактивных подходов.

В заключение следует отметить, что для достижения максимальной эффективности, прибыльности, конкурентоспособности бизнеса и максимизации его стоимости владельцам и топ-менеджерам российских компаний и банков необходимо строить и совершенствовать системы управления не только на базе классической западной, а на основе уникальной и специализированной российской модели менеджмента, основанной на собственных практиках ведения бизнеса в российских условиях, на идеях и разработках отечественных экономистов и на отдельных элементах передовых зарубежных управленческих технологий, отобранных в результате тщательного изучения и анализа основополагающих взглядов и принципов западной теории менеджмента. Такой подход необходим для разработки инновационных технологий менеджмента, отвечающих требованиям системности, комплексности, сбалансированности и базирующихся на применении индивидуального набора управленческих инструментов для конкретной организации, функционирующей в конкретной стране и в рамках соответствующей культуры, находящейся на определенном этапе исторического развития.

В условиях перехода России на инновационный путь развития отечественным организациям понадобится наряду с обобщением собственных управленческих идей собирать, фильтровать и подвергать научно-практическому критическому осмыслению наилучшие зарубежные бизнес-практики на предмет их применимости и возможностей адаптации к нашим условиям, в отдельных отраслях и видах деятельности. Для того чтобы менеджмент российских компаний был способен это делать, отечественные программы подготовки должны охватывать все необходимые современному менеджеру навыки и умения, иметь преемственность и взаимосвязь, но делать акценты на различных наборах компетенций, требующихся менеджерам разных уровней.

### *Библиографический список*

1. Днепров Э.Д. Школьная реформа между «вчера» и «завтра». М., 2012. С. 162
2. Парсонс Т. Функциональная теория изменения // Американская социологическая мысль. М., 2012. С.466-67  
Маркович Д.Ж. Образование как ресурс развития // Образование: традиции и инновации в условиях социальных перемен. М., 2011. С.
3. Турчанинова Ю., Гусинский Э. Переподготовка педагогических кадров и инновации в образовании. // Инновационное движение в российском школьном образовании. М.. 2011. С..312
4. Щедровицкий П. Горизонты инновационного движения в современном отечественном образовании // Инновационное движение. С. 72
5. Юдин Э.Г. Системный подход и принцип деятельности. М, 1998. С.267-268  
101 Касавин И.Т.. Рациональные границы и перспективы человеческой деятельности // Деятельность: теории, методология, проблемы. М..2013. С.307
6. Якиманская И.С. Личностно-ориентированное обучение в современной школе. М. 2011.

**Ксенофонтова С.А.**  
г. Челябинск

## **МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА КАК ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОЙ СТРАТЕГИИ ОРГАНИЗАЦИИ**

**Аннотация.** Статья посвящена системе мотивации персонала при построении эффективной стратегии развития компании. Наряду с основными мотиваторами был дополнен перечень наиболее актуальных мотиваторов, которые должны быть учтены при построении системы мотивации в компании.

**Ключевые слова:** система мотивации; стратегия компании; элементы стимулирования персонала

На сегодняшний день содержание мотивации понимается учеными по-разному. Хмель Ф.И. считает, что мотивация, как психическое явление, представляет собой совокупность мотивов [1]. Исследователи влияния мотивации на человека разработали много теорий мотивации. Все теории мотивации сходятся на том, что поведение индивида преследует определенную цель и направлено на ее достижение. А его выбор базируется на собственном опыте, восприятии текущей ситуации, осознании возможностей и тому подобное. Мотивацию рассматривают как процесс непрерывного выбора и принятия решений, как циклический процесс постоянного взаимного влияния субъекта действия и ситуации, результатом чего является реальное поведение.

Мотивация труда является одним из ведущих инструментов управления персоналом, влияющих на экономическое развитие организации. Основными мотивационными факторами являются, во-первых, результаты труда с точки зрения ее социальной значимости и, во-вторых, материальное вознаграждение (то, что ожидается, и то, что получается). Оптимальной является такая мотивация труда, при которой работник осознает свою значимость в (обществе, коллективе и т.д.) и одновременно удовлетворяет ее материальные потребности. Систему мотивации труда на предприятии нужно строить так, чтобы каждый работник мог четко понимать ее содержание. Конечно, нужно придерживаться простых правил мотивации: больше и реже; чаще, но меньше, что позволит более эффективно поощрять и вознаграждать каждый положительный результат работы. Поощрение персонала должно организовываться по показателям, которые воспринимаются каждым как правильные. Эти действия должны вызывать у работников ощущение справедливости и улучшать работу не только ради удовлетворения собственных потребностей, но побудить к хорошим отношениям с коллегами и начальством. Из выше сказанного становится понятно, что мотивация - это часть трудового процесса, который заключается в повышении экономических результатов деятельности предприятия с помощью материального и духовного стимулирования высоких производственных результатов работника.

Поэтому мотивация персонала и кадровая стратегия плотно взаимосвязаны: нет грамотной кадровой стратегии без эффективной мотивации персонала, как и нет хорошей мотивации персонала без правильной кадровой стратегии.

Говорить, что из них первично, а что вторично, практически бессмысленно, но поскольку мотивация персонала является одним из главных составных элементов общей системы кадровой стратегии, то можно выделить три типа персонала:

Эффективный - это сотрудники, которые отличаются высокой самоорганизованностью, самоконтролем, готовы самостоятельно решать поставленные перед ними производственные задачи, иными словами, это персонал, у которого сформирована внутренняя мотивация, соответствующая целям организации;

Неэффективный - персонал с низкой мотивацией или ориентированный на неудачу, его не обходимо все время подталкивать и стимулировать к эффективной работе;

Персонал, ориентированный не на интересы организации, а только на свои личные, которые не совпадают с целями организации.

Формирование эффективной мотивации работников предполагает сочетание внутренних и внешних побуждающих факторов. Стимулы в этом случае становятся внутренним побудителем того или иного трудового поведения, они отражают потребность работника не только удовлетворить свои личные запросы, но и достичь поставленных стратегических целей организации.

В настоящее время многие руководители обращают внимание на измерение уровня мотивации персонала как базу для ее развития [2]. Известно, что существуют три вида мотивации: материальная, моральная и социальная. Понимание материальной мотивации как приоритетной и более эффективной по сравнению с нематериальной не всегда оправданно, хотя она, безусловно, имеет определенные преимущества. Особенно важна гибкая разноплановая мотивация, в условиях кризиса и санкций со стороны Запада, усиливающихся снижением цен на нефть на мировых рынках и, как результат, падением курса рубля по отношению к основным валютам, что вызывает уменьшение доходов населения [3].

Понятно, что основная причина этого связана с однобокостью российской экономики, ориентированной исключительно на сырьевой сектор. Пока были высоки цены на нефть, руководство страны по-настоящему не заботилось о развитии промышленности, а все разговоры про инновации сводились лишь к

декларациям. Что же делать в таком случае? Выход очевиден: расширить промышленное производство, решить проблемы импортозамещения и развивать инновационную экономику. Начинать следует с разработки эффективных стратегий развития предприятий, основывающихся на инновациях и мощной мотивации персонала. Предприятия, исходя из своего экономического положения, должны сами выбирать и разрабатывать наиболее экономичные пути развития, т.е. создавать эффективные стратегии, которые будут позволять повысить уровень конкурентоспособности и усилить позиции на рынке. В связи с этим нужна мобилизация всего персонала предприятий через создание эффективных систем мотивации, которые могли бы стать мощным подспорьем в деле реализации амбициозных стратегий, нацеленных на инновационный прорыв.

Решение обозначенной проблемы лежит в плоскости самих организаций и ее сотрудников. Таким образом, основываясь на результатах анализа системы стимулирования ряда предприятий были собраны предложения по развитию методов стимулирования от их сотрудника. Помимо основных и стандартных были выявлены дополнительные, «слегка забытые», но актуальные и в настоящее время. Если разделить по группам, то мы можем увидеть следующую картину:

1. Материальное стимулирование:

- календарной (квартальной) премии;
- увеличение уровня должностного оклада;
- адресное премирование за инновации в работе.

2. Социальный пакет:

- предоставление льготных ссуд, в том числе на покупку жилья / улучшение жилищных условий;
- построение карьерных программ и карьерных лестниц;
- оплата курсов повышения квалификации;
- материальная помощь к отпуску и пр.

3. Моральное стимулирование:

- возможность выбирать более гибкий график работы;
- организация выездов на природу;
- разнообразие корпоративных праздников.

Эти мотивы следует правильно использовать и направлять на достижения целей организации, корректируя каждый раз после проведения измерений и анализа результатов кадровую стратегию. Только положив в основу измерения уровень мотивации персонала и оценки действующей системы стимулирования, можно говорить о совершенствовании кадровой стратегии, направленном на непрерывный рост ее эффективности.

### ***Библиографический список***

1. Хмель Ф.И. Основы менеджмента: Учебник. - К: Академвидав, 2003. - 608 с
2. Жданкин Н.А. Мотивация персонала. Измерение и анализ. - М.: Финпресс, 2018. - 304 с.
3. Жданкин Н.А., Суанов В.М. Мотивация персонала как ключевой фактор стратегического развития промышленных предприятий Рос сии // Менеджмент сегодня. - 2017. -№ 4.- С. 256–272.

**Ксенофонтова С.А.**  
**г. Челябинск**

## **ПРОБЛЕМЫ ПОСТРОЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОЙ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

**Аннотация:** Статья посвящена актуальным вопросам управления поведением работников с помощью формирования эффективной системы мотивации и стимулирования персонала организации. В исследовании приведена методика построения подобной системы, определены ее составляющие. Основной акцент сделан на определении целей; формулировании задач; учете принципов построения подобных систем; рекомендациях по выбору элементов системы мотивации и стимулирования, включающих материальные денежные и неденежные, а также нематериальные стимулы. Рассмотрен также вопрос, связанный с необходимостью выделения в компании структуры, которая должна отвечать за формирование системы мотивации и стимулирования

персонала, и определено, что это связано с созданием рабочей группы в структуре управления организацией и приданием ей соответствующего статуса.

**Ключевые слова:** мотивация, персонал, стимулирование, нематериальное стимулирование, материальное стимулирование, управление персоналом, комплексный подход.

В условиях, когда Россия ориентируется на развитие новой экономики, основанной на наукоемких производствах, знаниях и высокопроизводительном труде, роль человеческих ресурсов в развитии организаций и экономики в целом становится неоспоримой. Вследствие этого вопросы выбора методов управления персоналом, его трудовым поведением и мотивацией к труду, а также вопросы формирования эффективной системы мотивации и стимулирования работников представляются весьма актуальными.

На смену этапу разрушения плановой и становления рыночной экономики в РФ, занявшему 90-е годы прошлого века, пришел этап созидания. В связи с этим остро встала проблема эффективности производства, конкурентоспособности организаций. Решающим фактором эффективности является персонал организаций. Инвестиции в человеческий капитал становятся эффективными при одном решающем условии – если персонал мотивирован, если он заинтересован в получении новых знаний и умении воплощать их.

В основе современных теоретических подходов к мотивации лежат представления, сформулированные психологической наукой, исследующей причины и механизмы целенаправленного поведения человека. С этих позиций мотивация определяется как движущая сила человеческого поведения, в основе которой находится взаимосвязь потребностей, мотивов и целей человека.

Так же основную цель системы мотивации и стимулирования персонала организации можно определить как способствование достижению целей компании привлекая и удерживая квалифицированных работников, используя, прежде всего высокую и эффективную мотивацию, формирующуюся на базе системы стимулирования, которая выступает объектом интереса для всех категорий персонала организации. В данном случае речь идет о получении сотрудниками вознаграждения, которое соответствует их ценности для организации и определяется их вкладом (текущим и потенциальным) в

результаты деятельности предприятия. С другой стороны, не маловажным остается тот факт, что каждый человек обладает собственными потребностями и целями, а успешное функционирование организации возможно лишь тогда, когда вознаграждение, основанное на стимулах, будет соответствовать социальным, профессиональным и психологическим характеристикам персонала организаций [3].

Достижение поставленной цели систем мотивации и стимулирования персонала организаций возможно при выделении ряда подцелей [6].

1. Необходимость развивать способности человека как социального субъекта, то есть те, которые необходимы для высокой активности и продуктивности работника в различных условиях.

2. Стабилизация персонала, которая заключается в постоянном составе работников организации, достигаемом согласованием организационных и индивидуальных целей.

3. Формирование у персонала творческой активности.

Творческая активность работников может поддерживаться организацией с помощью:

- поощрения посредством развития мотивации, ориентирующей на творческое отношение к деятельности, выпускаемой продукции;

- поощрения индивидуальных достижений при создании внутриорганизационной конкурентной среды, в основе которой положены моральные стимулы, среди которых: признание заслуг автора идеи; отзывчивость системы управления к автору идей и т.д.;

- поощрения более интенсивного общения персонала благодаря внедрению технологий обмена информацией;

- поощрения одновременного развития индивидуализма и коллективизма в процессе создания условий для свободного перемещения идей в пределах организации и как результат усвоения и распространения коллективного опыта.

4. Консолидация персонала, вытекающая из концепции социального партнерства.

При этом необходимо понимать, что консолидация работников возможна при следующих условиях:

- отсутствия замкнутости персонала в пределах какой-либо профессионально-должностной позиции, образовательным уровнем и опытом работы;

- создания системы управления с высокой эффективностью, которая способна предупреждать конфликтные условия и ситуации.

Таким образом, к основным направлениям мотивации и стимулирования персонала в рамках решения данной задачи можно отнести:

- поощрение взаимного обучения и обмена опытом (в корпоративных структурах это общее достояние). В числе стимулов предлагаются специальные премии, дополнительные возможности планирования рабочего и свободного времени и т.д.;

- организация специальных служб на предприятиях, которые могут помочь в решении сложных жизненных проблем;

- представление интересов работников во властных структурах различного уровня (защита гражданских прав и свобод персонала);

- страхование работников (медицинское, пенсионное).

Решение таких задач как привлечение и удержание работников, повышение производительности труда, развитие кадрового потенциала, удовлетворенность работой и т.д. должно способствовать достижению целей систем мотивации и стимулирования персонала организации [4].

Очень часто отдел кадров не участвует по тем или иным причинам в стратегическом управлении организацией, что приводит к отсутствию четко сформулированных целей в процессе формирования и развития систем мотивации и стимулирования персонала организации. В итоге создаваемые схемы вознаграждения не подходят существующему положению дел в организации и не приносят желаемого результата.

Решение этой проблемы возможно при создании в компаниях организационной структуры, которая бы отвечала за формирование и развитие мотивационных систем и стимулирования персонала. Создание подобной структуры, прежде всего, связано с созданием рабочей группы в структуре управления организацией.

Анализ ряда научных источников [1; 2; 8] позволил выделить три основных момента создания организационной структуры: подбор кадров, создание команды, ответственной за формирование и развитие систем мотивации и стимулирования персонала; проверка наличия соответствующего опыта и конкурентных достоинств; организация бизнеса и процесса управления таким образом, чтобы это способствовало в дальнейшем успешному внедрению данной системы.

Одной из первостепенных задач формирования системы мотивации и стимулирования персонала в организации является подбор хорошей команды. Исполнители должны четко определить ядро управленческой команды, нужной для внедрения системы, а затем подобрать соответствующих сотрудников. Существующая управленческая команда в ряде случаев вполне подходит для этой цели, в некоторых случаях ее надо расширить, укрепить, используя сотрудников организации, либо привлекая их со стороны.

Многие факторы должны учитываться при подборе хорошей управленческой команды. Это индивидуальные моменты, например, уровень подготовки, опыт, знания, стиль руководства, личные качества, так и связанные с умением работать в коллективе.

Определение оптимального количества человек в команде является одной из основных составляющих успешной реализации проекта по формированию и развитию систем мотивации и стимулирования персонала. Оптимальным должен стать такой вариант, когда, с одной стороны, в ходе подобной работы учитываются различные точки зрения, а с другой, это не создает помех достижению компромисса и выработки единого мнения в отношении развития организации, при учете особенностей бизнес-процессов.

Поскольку система мотивации и стимулирования работников ориентирована на использование во всех подразделениях организации и на всех иерархических уровнях, это требует высокого статуса системы. Но необходимо учитывать также разработанные планы развития общей организационной стратегии, а также основной тип стратегии, принятый в организации.

Только соблюдение всех вышеперечисленных принципов позволит решить поставленные перед организациями задачи максимально эффективно.

Таким образом, цели и задачи систем мотивации и стимулирования персонала компании, организационная стратегия, принципы формирования и развития систем мотивации и стимулирования становятся определяющими для основных элементов систем стимулирования, включающих не только элементы материального денежного и неденежного вознаграждения, но и составляющие нематериального поощрения.

Поощрение работников денежными выплатами по результатам их трудовой деятельности представляет собой материальное денежное стимулирование.

Главной задачей основной заработной платы является обеспечение минимального размера оплаты труда в случае отработанного количества необходимого рабочего времени. Она стимулирует рост профессионального мастерства и повышение квалификации персонала. Денежные выплаты сверх основной заработной платы представляют собой дополнительную заработную плату. В ее состав включаются различные виды доплат, надбавок и компенсаций за квалификацию работника и дифференцированные условия труда. Основная цель применения доплат и надбавок - учет при оплате дополнительных постоянных трудовых затрат работников, обусловленных спецификой отдельных видов производственной деятельности и сфер приложения трудовых усилий. Их использование направлено с одной стороны, на желание персонала увеличить свои трудовые затраты, а с другой на компенсацию подобных затрат работодателем. Очень часто надбавки в организации рассчитывают как процент от должностного оклада. Кроме того, к материальному денежному стимулированию относятся: премии, участие в прибылях, бонусы как дополнительное вознаграждение работника, материальная помощь [5].

Рассмотренные формы материального стимулирования труда представляют его переменную часть. Они помогают учитывать результаты работы персонала и связывать уровень денежного вознаграждения с общей эффективностью деятельности компании, отдельного подразделения или работника.

Материальное неденежное стимулирование направлено на приведение в соответствие целей, потребностей сотрудников и целей организации, сплочение

коллектива, создание положительного имиджа компании как работодателя, повышение социальной защиты персонала, чем предусмотрено законодательно и т.д.

По своей природе материальное денежное и неденежное стимулирование является не-насыщаемым, так как работник быстро привыкает к новому, более высокому уровню материального вознаграждения. Тот уровень, первоначально мотивирующий работника на высокую трудовую отдачу, очень скоро становится привычным, и как следствие происходит потеря его побудительной силы. Таким образом, только в сочетании с нематериальными видами вознаграждения материальное стимулирование может с наибольшим положительным эффектом воздействовать на персонал.

Нематериальное стимулирование представляет собой различные виды благ, льгот и поощрений, предоставляемые работнику без выплаты наличных денежных средств.

К основным элементам нематериального стимулирования следует отнести [7]: стимулирование свободным временем (предоставление дополнительного нерабочего времени; работа по свободному графику и т.д.); моральное стимулирование (формирование команд; награждение и т.д.); организационное стимулирование (повышение качества трудовой жизни; управление карьерой персонала и т.д.).

Таким образом, можем сделать вывод, что мотивация имеет прямое отношение к результатам работы. И сейчас она играет важную роль в жизни каждого руководителя, чем когда-либо ранее. При управлении процессом мотивации и стимулирования сотрудников, необходимо учитывать факторы, которые его усложняют и делают неясным - это неочевидность, изменчивость и индивидуальность мотивов деятельности человека. Только комплексно подходу к решению проблемы формирования системы мотивации и стимулирования персонала в современной организации, можно достичь поставленной цели.

### ***Библиографический список***

1. Виханский О.С, Наумов А.И. Менеджмент: учебник. - 3-е изд. - М.: Экономистъ, 2013. - 527 с.

2. Волковицкая Г.А. Управление стимулированием труда: монография. - СПб.: Книжный дом, 2010. - 128 с.

103. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. - СПб.: Питер, 2011. - 340 с.

4. Истратий А.Ю., Козлова Е.Г. Проблемы формирования и развития систем мотивации и стимулирования персонала промышленных организаций // Вестник МГОУ. Серия «Экономика». - 2013 - № 1. - С.31-36

5. Истратий А.Ю., Козлова Е.Г. Методика формирования эффективной системы мотивации и стимулирования персонала предприятий авиационной промышленности // Вестник Университета (ГУУ) - 2013 - № 12. - С.

6. Истратий А.Ю., Козлова Е.Г. Кадровые технологии в менеджменте: теория и практика: Учебное пособие [Текст] / А.Ю. Истратий, Е.Г. Козлова, Е.С. Шолотонова. - М.: МГОУ, 2013. - 160 с.

7. Кибанов А.Я., Баткаева И.А., Митрофанова Е.А., Ловчева М.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник / Под. ред. А.Я. Кибанова. - М.: Инфра-М, 2009. - 524 с.

8. Нестеров П.А. Построение системы мотивации персонала предприятия - М.: Лаборатория Книги, 2010. - 269 с.

9. Чекан А.А., Жураховская И.М. Проблемы аттестации персонала: анализ практики и новые возможности ее использования в современных условиях // Вестник МГОУ. № 1/2014. - С.100-107

**Маврина К.С.**

**г. Челябинск**

## **ПОНЯТИЕ ИМИДЖА И ЕГО ЗНАЧИМОСТЬ ДЛЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ**

**Аннотация:** в статье рассматриваются проблемы направления развития и формирования благоприятного внешнего и внутреннего имиджа предприятия, как проводить целенаправленную работу с общественностью и покупателями, возведенную в принцип деятельности фирм в эру переходной экономики. В связи

с этим тема работы, касающаяся формирования имиджа предприятия (организации) является весьма актуальной и даст увеличение объёма продаж, сделать предприятие конкурентоспособным на рынке, позволит оптимизировать торговые процессы и вывести предприятие (организацию) из кризиса.

**Ключевые слова:** имидж, престиж фирмы, повышение конкурентоспособности.

Западные инструменты формирования корпоративного имиджа не работают эффективно в условиях российской переходной экономики. Особую актуальность проблемы корпоративного имиджа имеют для современного российского общества. Сегодня мы наблюдаем, как в условиях переходного периода происходит активное заимствование элементов различных моделей управления, организационных схем, в том числе не соответствующих имманентной природе российских предприятий и трудовому эпосу их работников. Здесь важно определить оптимальную меру заимствования, позволяющую повысить социальную эффективность корпоративного имиджа, необходимую для повышения социально-экономической конкурентоспособности нашей страны. Обеспечение социальной эффективности российского корпоративного имиджа потребовало глубокого исследования эволюции корпоративной культуры, стилей управления, трудовой мотивации, корпоративных коммуникаций, методов работы с клиентами и деловыми партнерами. Изучение этих проблем во многом определяет актуальность настоящей работы.

По мнению американских исследователей Т. Питерса и Р. Уотермена, компании, которые сформулировали для себя лишь финансовые цели, как правило, не достигают финансовых результатов, каких достигают компании с более широким диапазоном ценностных установок. Конкретнее этот более широкий диапазон ценностей можно определить как идеологию компании, ее внутренний и внешний имидж.

Имидж - не точное и однозначное отражение достоинств и характеристик предприятия, а спроектированный специалистами образ, в основе которого лежат и реальные, объективные черты и, кроме того, черты, привнесенные для формирования соответствующего образа [1].

Имидж должен быть адекватен реально существующему образу и быть адресован конкретной группе потребителей, при этом оставаясь пластичным и динамичным. Не следует забывать, что при практически идентичных качествах продукции разных производителей, конкурентная борьба ведется не столько между видами продукции, сколько между их имиджами.

Продукция и предприятие, не обладающие своим имиджем или имеющие плохой имидж, не может рассчитывать на успех на рынке. Умело разработанный и последовательно внедряемый в сознание потребителей положительный имидж, подкрепленный качеством продукции и уровнем сервиса, позволяет предприятию занять ведущее место на рынке.

Значимость позитивного имиджа сегодня резко возрастает в силу разных причин, и прежде всего, из-за неуклонного повышения влияния коммуникативных потоков на жизнь каждого человека. Эту ситуацию образно выразил Ф. Дейвис: "Ты можешь быть каким угодно умным, честным и профессиональным, но значимым для общества ты станешь только тогда, когда сможешь подать тебя соответствующим образом"[4].

Имидж - это набор значений и впечатлений, благодаря которым любой объект становится известным и благодаря которым люди определенным образом описывают его, запоминают его и начинают относиться к нему определенным образом. Представления, на основе которых формируется имидж, всегда субъективные, эмоционально окрашенные и подверженные изменениям и вариациям. Причем смена таких представлений под влиянием простого внешнего давления всегда сопровождается негативными эмоциями. Управляемый имидж - это результат сложной, психологически грамотной и взвешенной деятельности, направленной на создание, поддержание и усиление позитивного общественного мнения об объекте, на усовершенствование его

имидж-репутации и имидж-атрибутики. И здесь нельзя путать представления о том, каким должен быть руководитель, предприниматель, банкир, коммерсант, с тем, какие именно суждения и мнения циркулируют о них в обществе [2].

Распространенной ошибкой многих современных руководителей являются представления о том, что имидж организации, фирмы, корпорации сводится главным образом к ее внешнему оформлению, антуражу. При этом мало кто понимает, что этот антураж является только одним из факторов, которые влияют на массовое сознание и общественное мнение, а в кризисных условиях этот фактор может приобретать и негативную окраску. Поэтому влияние этих внешних факторов без учета психологических особенностей создания имиджа организации, фирмы, корпорации может привести к результатам, абсолютно противоположным ожидаемым. Таким образом, создание позитивного имиджа организации, фирмы, корпорации может повысить уровень доверия к ней, ее престиж и авторитетность, а также мобилизовать неиспользованный потенциал и ресурсные возможности, преодолевая "эффект отчуждения" и утверждая все ее преимущества [3].

В условиях рыночных отношений главным и определяющим фактором экономического благополучия фирмы становится рынок, точнее покупатель ее продукции и услуг. Внешняя среда является очень подвижной, изменчивой. Здесь и изменения в политической и социальной обстановке, и потрясения на мировых рынках, и скачки валютных курсов, колебания ставок по кредитам и многое другое. В конечном счете, все разнообразие внешних воздействий находит свое концентрированное выражение в позиции общества в целом и покупателей в частности как членов этого общества, по отношению к фирме.

В этих условиях для фирмы жизненно важно не только учитывать внешние условия, но и иметь вполне определенную ориентацию на формирование благоприятного внешнего и внутреннего имиджа, проводить постоянную целенаправленную работу с общественностью и покупателями, возведенную в принцип деятельности фирм. В связи с этим тема работы, касающаяся формирования имиджа предприятия (организации) является весьма актуальной.

В случае отпускания вопроса имиджа на самотек он сложится у потребителей стихийно, и нет никакой гарантии, что он будет адекватным и благоприятным для фирмы. Поэтому реально можно выбирать только между управляемым и неуправляемым имиджем. И формирование благоприятного имиджа для организации - процесс более выгодный и менее трудоемкий, чем исправление спонтанно сформировавшегося неблагоприятного образа.

Задачами формирования имиджа являются:

- повышение престижа фирмы, так как разработка фирменного стиля свидетельствует о внимании фирмы не только к вопросам производства;
- повышение эффективности рекламы и различных мероприятий по продвижению товара;
- облегчение введения на рынок новых товаров (услуг), так как фирме со сложившимся имиджем вывести товар на рынок легче;
- повышение конкурентоспособности фирмы, так как в условиях равного товара конкуренция ведется на уровне имиджей фирм [4].

Таким образом, популярность, стабильность, престиж, репутация, авторитетность конкретного делового человека зависят именно от его имиджа. А имидж, как известно, является центральным компонентом сферы нематериальных ресурсов любой организации (большинство отечественных управленцев до последнего времени не обращали должного внимания на эту сферу, в отличие от своих зарубежных коллег).

#### ***Библиографический список***

1. Беляевский И.К. Маркетинговое исследование: информация анализ / И.К. Беляевский. – М.: Финансы и статистика, 2005. – 65с.
2. Козлова Н.П. Формирование положительного имиджа и деловой репутации компании // Вестн. Астраханского гос. техн. ун-та. Сер.: Экономика. – № 1. – 2011. – С. 67 – 71
3. Угрюмова А.А. Оценка и формирование корпоративного имиджа малых предприятий / А. А. Угрюмова, Д. В. Агапов // Экон. анализ: теория и практика. – № 15. – 2010. – С. 23 – 29

4. Важенина И.С. Имидж и репутация организации: экономическое содержание, формирование и оценка // Маркетинг в России и за рубежом. – № 2. – 2010. – С. 136 – 142.

**Мирошниченко Е.А.**

**г. Челябинск**

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

## **ИНФОРМАЦИЯ – ВАЖНЕЙШИЙ РЕСУРС ЭКОНОМИКИ XXI ВЕКА**

*Аннотация.* В статье рассматривается информация как экономический ресурс и самостоятельный фактор производства: приводятся примеры, доказывающие важность развития данной сферы экономики, а также достоинства и недостатки информационной революции.

*Ключевые слова:* экономический ресурс; информация; предпринимательство; информационные товары и услуги; экономическое благо; информационный продукт.

Новые факторы финансового развития на макроуровне и на уровне фирм, новые явления и процессы в экономике – все это становится более и более популярным в последние десятилетия. Информационная революция - это главная предпосылка перемен, которая приводит к новой экономической системе. Основной производственный ресурс промышленного периода – механическая техника – заменяется информацией. Из-за этого происходит автоматизация процессов производства, что, в свою очередь, дает возможность сосредоточиться на области интеллектуального производства.

Важность развития данной сферы неоспорима и доказана на примерах многих государств. Уже на сегодняшний день информация проникла во все сферы жизни, и представляет собой необходимое условие развития экономики. Новые средства сбора, передачи и преобразования информации повлияли на предпринимательство. Это влияние сказалось и на модернизации и на упорядочении управленческой деятельности, так как и здесь компьютерные

технологии уже не заменимы, поскольку именно они дают возможность улучшать и реализовывать управленческую функцию. Спрос на информацию растет, что, в свою очередь, ведет к активному увеличению и развитию рынков информации[5].

Итак, актуальность данной темы заключается в следующем:

1. Наряду с энергетическими и материальными ресурсами информация стала одним из важных ресурсов
2. Возникла необходимость развития информационной отрасли и узаконивания информационных отношений
3. Быстрое развитие «информационного» общества и информационных технологий

Информация как экономическое благо обращается в экономике как товар, а также как ресурс [1]. Изучение информации как экономический ресурс, выявление ее роли и способности применения в экономике является одной из наиболее трудных, но в тоже время важных, проблем. Информационные продукты и услуги обмениваются на информационном рынке и имеют большое количество особенностей, как на стадиях производства, разработки, так и на стадии обращения. К информационным товарам и услугам относятся образовательные услуги, базы данных, программное обеспечение, и другое.

Главные особенности информационного продукта, которые отличают информацию от других товаров:

1. Информация при потреблении не исчезает, в связи с этим она может использоваться неоднократно.
2. Независимо от того, сколько раз информация была использована, информационный продукт сохраняет содержащуюся в нем информацию.
3. В течение времени информационный продукт подвергается специфическому «моральному износу».
4. Информация теряет свою значимость, как только предоставляемое ею знание перестаёт быть важным и актуальным.
5. Свойство адресности информации. Потребление информационного продукта требует усилий, поэтому для разных покупателей информационных продуктов и услуг требуются разные способы предоставления информации. Одна и та же информация может быть записана на любом языке, на любом

алфавите, любыми символами и знаками, независимо от способа передачи информации, она не потеряет своего смысла.

6. В отличие от производства материальных товаров, производство информации требует значительных расходов по сравнению с расходами на тиражирование. То есть информация хранится и транспортируется с небольшими затратами, но копируется и идет в использование в большом количестве.

7. Сложность производства и относительная простота тиражирования формирует, в частности, много проблем в связи с определением прав собственности в области информационной деятельности [4-5].

Есть множество нерешенных проблем в разных областях науки, с которыми полезная информация помогает справиться. Но наряду с этим она сама является проблемой, такой как:

- сильного информационного давления на людей, усиливающегося с ускорением процесса накопления информации;
- распространения методов деструктивного информационного влияния, ведущего к отрицательным последствиям.

Большой объём накопленной информации и знаний не успевает перерабатываться, поэтому информация всё чаще становится лишней и повторяющейся.

Информация – совокупность сведений об окружающем мире, а также о процессах, которые в нем происходят. Понятия знания и информация необходимо отделять друг от друга. Знания - это переработанная информация, они служат показателем связи между явлениями и отвечают на вопросы «как?», «почему?», в то время как информация отвечает на вопросы «что?», «кто?», «когда?», «где?» [1].

Информация, как и знания, представляют собой разновидность экономических благ. Они удовлетворяют потребности людей и используются в качестве экономических ресурсов, потому что наряду с изобилием разнообразной информации существуют факторы, ограничивающие возможности создания новых знаний и их получения.

Более сложным является вопрос о том, куда отнести информацию к разряду частных или общественных благ. Информация может выступать и в качестве частного блага, и в качестве общественного. Это зависит от форм

содержания и существования. Но при этом границы отличия конкретной информации, знаний на общественное и частное благо размыты, что существенно затрудняет регулирование отношений в области защиты и спецификации собственности на них.

С этой точки зрения разумно рассматривать возможность экономически выгодного использования информации (коммерциализации). Так, информация и знания, овеществленные в средствах труда, других предметах выступают в качестве объекта собственности, в то время как, например, знания, накопленные предыдущими поколениями, относятся к благам общественным, доступность которых является залогом дальнейшего научно-технического развития.

Коммерциализация информационной деятельности стала толчком развития информационного предпринимательства и была связана с изменениями условий ее осуществления[2].

Сегодня во всех странах вне зависимости от уровня экономического и социального развития происходит структурная перестройка, которая связана с ростом информационной отрасли экономики, и соответственно она влечет за собой значительные изменения в обществе.

Ярким проявлением этих тенденций является значительное увеличение числа занятых информационной деятельностью, то есть деятельностью, связанной с воспроизводством, обработкой, хранением и распространением информации [4].

На рисунке 1 можно увидеть данные о долях работников информационного сектора экономики в общем числе занятых, а также удельный вес информационного сектора в валовой добавленной стоимости и его эффективность.

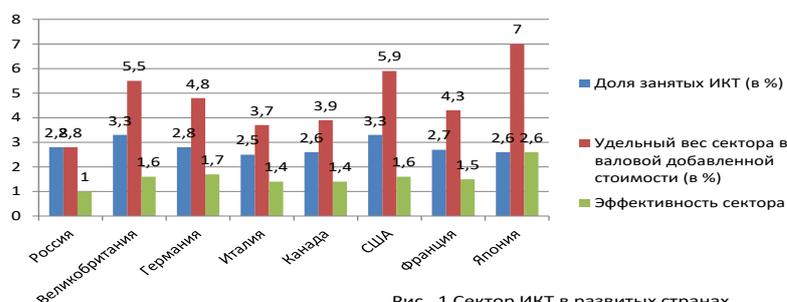


Рис. 1 Сектор ИКТ в развитых странах

Рынок информационных услуг и товаров является сегодня самым динамично развивающимся.

Информационный бизнес благодаря прибыли и перспективам привлекает все больше и больше фирм [3]. Информационные потребности всевозможных уровней очень быстро растут, что расширяет возможности информационного обмена, ведет к появлению все новых информационных продуктов, стимулирует развитие всех видов информационной деятельности.

Опыт большинства развивающихся стран показывает (см. Рис.1), что вложение в развитие информационного производства позволило им преодолеть пропасть в уровне экономического и социального развития по сравнению с развитыми странами.

Экономика информации является сравнительно новой областью экономических исследований [1]. Еще несколько десятилетий назад была широко распространена точка зрения, что информация не имеет прямого отношения к экономике. Начало так называемого информационного бума кардинальным образом изменил отношения к продуктам информационной деятельности.

Понятие информации как самостоятельного фактора производства и экономического ресурса произошло с того момента, когда она стала продуктом и приобрела все его особенности: редкость как свойство экономического ресурса, потребительную цену, ценообразование на базе спроса и предложения.

С помощью информации потребитель приобретает возможность дополнительной свободы действий. Информация расширяет набор возможных альтернатив и помогает правильно оценить их последствия.

Обладание важной и надежной информацией наравне с умением продуктивно использовать рациональные средства и методы ее сбора, преобразования и передачи, оказывает воздействие на успешность работы любых предприятий и организаций [2].

Невзирая на значительную и регулярно растущую значимость информационных ресурсов в системе производственно-экономических отношений, ограничивать их важность только производственной областью деятельности означает одностороннее представление современных направлений информатизации общества. По этой причине наиболее аргументированным считается общецивилизационный подход к пониманию сути информационных

ресурсов: «Информационный ресурс есть совокупность научно-технических и научно-гуманитарных знаний, воплотивших производственно-технический и социальный опыт человечества, необходимый для выживания и развития в условиях противоречивого, но взаимосвязанного мира» [5].

#### ***Библиографический список***

1. Ашмарина, С.И. Научно-методологические основы исследования эффективности использования информационных ресурсов. – Самара: Изд-во Самар. гос. экон. ун-та, 2005. – 420 с. Байрамукова А. С. Информационное предпринимательства и его влияние на экономику // Молодой ученый. 2011. URL <https://moluch.ru/archive/27/2933/> (дата обращения: 17.10.2019).

2. Информационное общество. Востребованность информационно-коммуникационных технологий населением. – М.: Министерство связи и массовых коммуникаций РФ. НИУ ВШЭ. 2015 – 112 с.

3. Кострюкова, Л.А. Конкуренентоспособность как многофакторная характеристика [Текст] // Актуальные теории, концепции, прикладной характер современных научных исследований Сборник научных статей по итогам Международной научно-практической конференции. 2019. С. 166-169.

4. Кострюкова, Л.А. Бизнес-инкубаторы в России [Текст] // Профессиональное образование: методология, технологии, практика / Сборник научных статей. Челябинск, 2019. С. 135-141.

5. Сухарев О.С. Информационная экономика: аспекты развития. Статья. // Электрон. б-ки. 2009. URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/informatsionnaya-ekonomika-aspekty-razvitiya> (Дата обращения: 19. 10. 2019) Черныш М. Ф. Информационные работники: профиль социальной группы. // ИНТЕР. 2017. Том. 1. № 14. С. 31– 44

**Овчинникова О.А.**  
**г. Челябинск**

## **МЕТОДЫ И ФОРМЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕРСОНАЛА**

**Аннотация:** Руководитель может добиться постоянного повышения эффективности деятельности предприятия при условии реализации регулярного

обучения и повышения квалификации сотрудников. Непрерывное обучение и повышение квалификации способствуют росту производительности труда, что помогает сотрудникам максимально полно реализовывать свой потенциал через повышение личной эффективности. Важное условие – готовность принять людей и уровень их профессионализма такими, какие они есть в данный момент, и обеспечить надлежащий уровень их производительности через обучение завтра.

**Ключевые слова:** квалификация, персонал, обучение, методы, организация, формы.

Планирование роста квалификации кадров имеет большое значение в процессе осуществления производственных мероприятий, которые касаются персонала. С одной стороны, оно позволяет использовать собственные резервы рабочей силы при одновременно более высокой степени успеха, чем это смогли бы обеспечить поиски новых кадров; с другой - дает отдельному работнику оптимальный шанс для самореализации.

Возрастающий поток информации в настоящее время требует внедрения таких методов обучения, которые позволяют за достаточно короткий срок передавать довольно большой объем знаний, обеспечить высокий уровень овладения слушателями изучаемого материала и закрепления его на практике [2, 56 с.].

В современной практике повышения квалификации персонала наиболее распространенными являются следующие активные методы обучения: тренинги, программированное, компьютерное обучение, учебные групповые дискуссии, case-study - анализ конкретных, практических ситуаций, деловые и ролевые игры.

Понятие тренинг имеет общее собирательное значение. В тренингах обычно широко используются различные методы и техники активного обучения: деловые, ролевые и имитационные игры, разбор конкретных ситуаций и групповые дискуссии. В результате тренингового обучения руководители не только анализируют сам процесс управленческой деятельности (планирование, принятие решений, оценка, контроль и др.), но и усваивают знания и алгоритмы решения управленческих задач и работают над развитием своего лидерского потенциала.

Суть программированного обучения состоит в высокой степени структурированности предъявляемого материала и пошаговой оценке степени

его усвоения. При программированном обучении информация предъявляется небольшими блоками в печатном виде либо на мониторе компьютера. После работы над каждым блоком обучающийся должен выполнить задания, показывающие степень усвоения изучаемого материала.

В настоящее время компьютерное обучение является неотъемлемой составной частью других активных методов обучения. Например, разработано достаточно много компьютерных деловых игр, которые позволяют управлять образовательной организацией, проводить рекламные кампании, вести переговоры [1, 97 с.].

Учебная дискуссия отличается от других видов дискуссий тем, что новизна ее проблематики относится лишь к группе лиц, участвующих в дискуссии, то есть то решение проблемы, которое уже найдено в науке, предстоит найти в учебном процессе в данной аудитории. Для преподавателя, организующего учебную дискуссию, результат, как правило, уже заранее известен. Целью здесь является процесс поиска, который должен привести к объективно известному, но субъективно, с точки зрения обучающихся, новому знанию.

Учебные групповые дискуссии дают наибольший эффект при изучении и проработке сложного материала и формировании нужных установок. Этот активный метод обучения обеспечивает хорошие возможности для обратной связи, подкрепления, практики, мотивации и переноса знаний и навыков из одной области в другую.

Case-study - этот метод предполагает переход от метода накопления знаний к деятельностному, практико-ориентированному относительно реальной деятельности управленца подходу. Это один из самых испытанных в немецкой практике повышения квалификации руководящих кадров метод обучения навыкам принятия решений и решения проблем. Цель этого метода - научить слушателей анализировать информацию, выявлять ключевые проблемы, выбирать альтернативные пути решения, оценивать их, находить оптимальный вариант и формулировать программы действий [5, 135 с.].

Повышение квалификации персонала организации происходит путем использования различных форм. Эти формы отличаются друг от друга, по различным критериям: по уровню связи с практической деятельностью, организации процесса, по целевым группам [3, 54 с.].

1. Короткие программы, длительностью менее 72 часов. Обучение по ним осуществляется в рамках актуальных проблем предметных сфер профессиональной деятельности слушателей. По окончании курса, каждый участник учебной группы составляет и защищает реферат по теме прослушанного материала или сдает экзамен. В случае успешного прохождения аттестационных мероприятий, участнику выдается сертификат, подтверждающий получение им краткосрочного повышения квалификации в учебном заведении;

2. Длительные программы, срок полного прохождения которых составляет более ста часов. В рамках таких курсов специалисты углубленно изучают актуальные вопросы и инновации в предметных сферах профессиональной деятельности участников курса. В конце курса слушатели сдают зачет, экзамен или составляют и защищают реферат по теме материалов программы. Если аттестационные мероприятия пройдены участником курса успешно, ему предоставляется свидетельство, подтверждающее получение им повышения квалификации;

3. Курсы семинаров проблемного или тематического характера, длительностью не более ста, но не менее 72 часов. В рамках подобных программ проводится изучение диссонансных и резонансных вопросов, а также современной проблематики в сферах трудовой или научной деятельности слушателей курса. В конце курса, участниками сдается зачет либо экзамен или пишется и защищается реферат по прослушанному материалу. Если аттестационное мероприятие пройдено участником успешно, он становится обладателем персонального удостоверения, подтверждающего получение им повышения квалификации [4, с. 45].

Подводя итог анализу интерактивных методов обучения, применяемых в программах повышения квалификации руководящих кадров, следует отметить, что они повышают способность руководителей разных уровней выявлять и структурировать проблемы, собирать и анализировать информацию, готовить, при необходимости, альтернативные решения и выбирать наиболее оптимальный вариант из ряда альтернатив как в процессе индивидуальной работы, так и во взаимодействии с другими работниками.

#### **Библиографический список:**

- 1 Абрамова И.Г. Персонал - технология менеджера. М.: ИНФА-М, 2016. 324 с.
3. Веснин В.Р. Управление персоналом. М.: Проспект, 2016. 688 с.
2. Гареев Р.А. Управление процессом стабилизации производственного коллектива. М.: Экзамен, 2015, 208 с.
4. Магура М.И. Организация обучения персонала компании: учебное пособие М.: ЗАО «Бизнес-школа» 2015. 304 с.
5. Кремень М.А. Управление коллективом. М.: Инфа-М, 2014. 308 с.

*Орленко П.С.  
г. Челябинск*

*Научный руководитель: к.п.н., доцент Пахтусова Н.А.*

## **ИСТОРИЧЕСКИЙ АСПЕКТ СТАНОВЛЕНИЯ СИСТЕМЫ ЗАЩИТЫ ИНФОРМАЦИИ И АНАЛИЗ СОВРЕМЕННОГО СОСТОЯНИЯ ИНФОРМАЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ**

**Аннотация:** В рамках настоящей статьи при помощи последовательного анализа литературы рассматривается понятие «информационная безопасность» и становление системы защиты информации.

**Ключевые слова:** информационная безопасность, система, система защиты информации, письменность, технологии, информатизация.

В современных условиях, когда ежедневно возрастают объемы информации, и как следствие, профессиональных задач, любой организации необходима не просто автоматизация процессов, а автоматизация, направленная на усиление информационной безопасности.

Обеспечение информационной безопасности в современном обществе является сложным процессом, так как подвержено воздействию множества внешних и внутренних факторов. Специфический характер данного процесса определяется политическими и социальными условиями, в которых происходило его зарождение и становление.

Лишь историческое исследование и исторический анализ позволяет объяснить изучаемое явление, разобраться в его сути, увидеть наследие прошлого в настоящем и будущем. Без знания истории возникновения явления

невозможно объективно отразить его сущность, сильные и слабые стороны, а также оценить современное состояние. Только понимание эволюции процесса позволяет определить его уязвимые места и способствует грамотному прогнозированию процессов, а также выбору необходимых инструментов для реализации планов. Исторический аспект изучения вопроса позволяет понять как современное понимание того или иного явления стало таким, какое оно есть. Осознание нашего настоящего формируется, когда происходит понимание общего и различий с прошлым.

При рассмотрении исторического аспекта вопроса важным является понимание необходимости анализа и изучения нескольких, даже многих источников. Комплексный подход позволит увидеть картину целиком, тогда как в трудах одного автора невозможно найти полное достоверное описание событий.

Информационная безопасность - это защищенность информации и поддерживающей инфраструктуры от случайных или преднамеренных воздействий естественного или искусственного характера, чреватых нанесением ущерба владельцам или пользователям информации и поддерживающей инфраструктуры. Информационная безопасность не сводится исключительно к защите информации. Субъект информационных отношений может пострадать (понести убытки) не только от несанкционированного доступа, но и от поломки системы, вызвавшей перерыв в обслуживании клиентов [1].

Несмотря на то, что понятие «информационная безопасность» сегодня используется повсеместно, истоки его возникновения уходят далеко в доисторические времена.

Человек всегда стремился взаимодействовать с другими людьми. Всегда был труд, трудовые отношения, семья, торговля, т.е. возникала необходимость обмена информацией. Человек на всех этапах развития общества осознавал, что есть интересы, которым может быть нанесен ущерб. С того момента, когда человек стал чем-то обладать, и его интересы могли быть затронуты и можно говорить о возникновении необходимости защиты информации.

Система - совокупность элементов, находящихся в отношениях и связях друг с другом, которая образует определенную целостность, единство [2].

Система защиты информации - совокупность органов и/или исполнителей, используемой ими техники защиты информации, а также объектов защиты

информации, организованная и функционирующая по правилам и нормам, установленным соответствующими документами в области защиты информации [3].

Данное определение можно назвать так называемым современным термином. Оно больше подходит для века информатизации. А ведь объекты защиты и способы их сохранения менялись с течением времени и способствовали становлению сегодняшней системы защиты информации. Именно это мы понимаем под историческим аспектом становления системы защиты информации.

Для анализа современного состояния информационной безопасности необходимо понимать, как происходило становление системы с момента появления проблемы защиты информации до современного состояния. Раскрытие понятия «система защиты информации» требует последовательного рассмотрения каждого из этапов становления процесса защиты информации, который эволюционировал с развитием общества.

В.И. Еремеева [4] в своей работе рассматривает систему защиты информации в Древней Руси и в период образования и укрепления Русского централизованного государства, затрагивая временной интервал до XVII века. Главным критерием здесь выступает изменение методов и средств защиты информации.

По мнению В.Н. Лопатина [5] в его труде «Информационная безопасность России: Человек, общество, государство», учитывая влияние на трансформацию идей информационной безопасности, в развитии средств информационных коммуникаций можно выделить 7 этапов:

I этап - до 1816 года - использование естественно возникавших средств информационных коммуникаций. Основная задача информационной безопасности – защита сведений о событиях, фактах, имуществе, местонахождении и других данных, имеющих для человека лично или сообщества, к которому он принадлежал, жизненное значение.

II этап - 1816 - 1935 года - начало использования искусственно создаваемых технических средств электро- и радиосвязи. Применение помехоустойчивого кодирования сообщения (сигнала) с последующим декодированием принятого сообщения (сигнала).

III этап - 1935 - 1946 года - появление радиолокационных и

гидроакустических средств. Защита радиолокационных средств от воздействия радиоэлектронными помехами.

IV этап - 1946 - 1965 года - появление электронно-вычислительных машин (компьютеров). Ограничение физического доступа к оборудованию средств добытия, переработки и передачи информации.

V этап - 1965 - 1973 года - создание и развитие локальных информационно-коммуникационных сетей. Также физическая защита средств добытия, переработки и передачи информации, объединенных в локальную сеть путем администрирования и управления доступом к сетевым ресурсам.

VI этап - 1973 - 1985 года - использование сверхмобильных коммуникационных устройств с широким спектром задач. Появление хакеров. Формируется информационное право — новая отрасль международной правовой системы.

VII этап - начиная с 1985 года - создание и развитие глобальных информационно-коммуникационных сетей с использованием космических средств обеспечения.

С точки зрения эволюции видов носителей информации принято выделять 3 основные этапа:

- 1 этап. С древнейших времен до 20-х годов 19 века
- 2 этап. 20-е годы 19 века до 30 годов 20 века
- 3 этап. 30-е годы 20 века по настоящее время [6].

Первый этап характеризуется изобретением письменности. До появления письменности большую роль в переносе информации играли жрецы, т.к. многие знания записывались на их языке. Этот прием позволял ограничить круг людей, владеющих информацией. Использовалось два основных приема: скрывание самого факта передачи тайного сообщения и шифрование сообщения (предметное письмо, информация, заключенная в рисунок).

Для защиты письменных сообщений использовалась физическая защита, стеганография и шифрование. В качестве гонцов использовались физически крепкие люди, они были хорошо вооружены, нередко гонец следовал в сопровождении охраны. Сами письма скручивались в свитки, которые опечатывались специальными печатями.

Появление письменности позволило избежать искажения информации и

дало возможность сохранить данные для будущих поколений.

Для второго этапа характерно появление технологий передачи данных с применением электрических сигналов и электромагнитных полей. Появляются технические средства обработки информации. Происходит переход на более высокий технологический уровень.

Третий этап связан с массовой информатизацией общества. По сути, он объединяет этапы с III по VII, которые рассматриваются в работе Лопатина В.Н.. Скачок информатизации способствовал более детальному построению и развитию телекоммуникационной инфраструктуры. Информация становилась все более актуальна для массового пользователя. А значит и требовалось усиление защиты информации. Большая роль на данном этапе отводится изобретениям Алана Тьюринга, который внес огромный вклад в развитие мировой системы защиты информации.

Рассмотрев, а также изучив историческую классификацию нескольких авторов, мы можем сделать следующие выводы о становлении системы защиты информации:

1. Государственные и коммерческие секреты появились еще на заре человеческого общества, в основном в период возникновения торговли.

2. Наиболее интенсивное развитие системы защиты информации приходится на период внедрения автоматизированных систем обработки информации.

3. С течением времени менялось представление о сущности проблемы защиты информации, что способствовало постепенному расширению понятия «информационная безопасность». Можно проследить формирование двух основных направлений в данной области: защита информации и защита от информационного воздействия.

4. Все рассмотренные в данной статье этапы становления информационной безопасности можно назвать условными, т.к. изменения методологических подходов к решению проблемы информационной безопасности происходили непрерывно и представляют собой цепочку последовательных событий.

С течением времени происходило становление государственности, т.е. в ходе исторического развития создавалась такая система, которая обеспечивает жизнеспособность народа в соответствии с текущей экономической, социально-

политической и культурной сферой.

Содержание общесоциальных функций государства определялось характером самого государства в той или иной временной период.

На сегодняшний день, рассматривая современное состояние сферы информационной безопасности, мы можем наблюдать, что информационная безопасность рассматривается как составная часть национальной безопасности. Большое внимание уделяется, так называемой «борьбе за человеческие умы». Имеет место быть обострение противоречий между потребностью в свободном обмене информацией и установлением ограничений на распространение информации со стороны государства. Все процессы, связанные с информационной безопасностью, контролируются и регулируются на государственном уровне. Деятельность любой организации и любого человека направлена на соблюдение стандартов и требований, выдвигаемых государством.

#### ***Библиографический список***

1. Асаул А.Н. Организация предпринимательской деятельности / А.Н. Асаул. // Учебник СПб.: АНО ИПЭВ,2009. - 336 с.

2. Философская энциклопедия [Электронный ресурс] / URL: <https://dic.academic.ru/>

3. ГОСТ Р 50922-2006. Защита информации. Основные термины и определения. - Введ.2008-02-01. - Россия: Федеральное агентство по техническому регулированию и метрологии,2006 -5 с.

4. Еремеева В.И. Становление системы защиты информации в России в IX – XVII вв./ В.И. Еремеева. // Дни аспирантуры РГГУ: Материалы научной конференции. Материалы Круглых столов. Научные статьи. Переводы. Образовательные программы аспирантуры РГГУ.-2011.-Вып. 5.- С. 109-119.

5. Лопатин В. Н. Информационная безопасность России: Человек, общество, государство/ В.Н. Лопатин. // Серия: Безопасность человека и общества. - 2000. –428 с – ISBN 5- 93598-030-4.

6. Митряев А.А. Исторические аспекты возникновения и развития проблемы защиты информации. Лекция 1 ИБИС [Электронный ресурс] / Митряев А.А.-:URL: <https://studfile.net/preview/6211048/page:9/>

## ПОСЛЕДСТВИЯ БЕЗРАБОТИЦЫ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**Аннотация.** В статье рассматриваются вопросы, касающиеся последствий безработицы в Российской Федерации, особенности безработицы в современной России в период с 2009 по 2019г, влияние безработицы на состояние экономики страны и на самого безработного, безработица как условие нормального и бесперебойного функционирования экономики,.

**Ключевые слова.** Безработица, отрицательные последствия безработицы, уменьшение доходов семей, негативные последствия, падение уровня жизни населения, увеличение депрессивных состояний, политика оказания помощи со стороны государства.

Безработица негативно влияет не только на экономику страны, но и на социальную сферу жизни общества. Последствия безработицы можно рассматривать как на макроуровне, так и на микроуровне.

На макроуровне отрицательные последствия безработицы, следующие: рост преступности; уменьшение пополнения бюджета налоговыми сборами; снижение ВВП; усиление социальной напряженности в обществе; расслоение населения.

На микроуровне отрицательные последствия безработицы, следующие: уменьшение доходов семей безработных; увеличение девиантного поведения; потеря специальных навыков; увеличение депрессивных состояний; потеря позитивной веры в будущее; потеря самоуважения и самореализации [1].

При безработице наблюдается падение уровня жизни населения; увеличение самоубийств; увеличение больных с психическими заболеваниями; увеличение численности заключенных в тюрьмах.

Однако, наряду с негативными последствиями специалисты выделяют и положительные моменты, связанные с безработицей. Экономисты отмечают, что безработица является важнейшим условием нормального и бесперебойного функционирования экономики, поскольку обеспечивает формирование резерва работников, необходимого для компенсации естественной убыли и в связи с

текучеством кадров. Кроме того, обеспечивается необходимое производству перераспределение кадров и их сосредоточение в тех видах деятельности, которые необходимы потребителям. Наконец, у работодателей появляется возможность подобрать наиболее квалифицированных специалистов. Происходит стимулирование работника к систематическому повышению своих профессиональных навыков и умений [3].

Так же для самого безработного можно выделить несколько положительных последствий безработицы: большое количество свободного времени, пособие по безработице; возможность больше уделять внимание семье и детям; возможность отдохнуть; чувство свободы и новых возможностей, перспектив, которые открываются перед человеком; социальная поддержка и защищенность со стороны государства; возможность учиться и переквалифицироваться; повышение самостоятельности и ответственности.

Проблема безработицы в России сохраняется на протяжении нескольких лет. Следует рассмотреть данные по занятости населения в России за десять лет, с 2009 по 2019 год [4].

Таблица 1

Безработица в современной России в период с 2009 по 2019 г

Данные по занятости населения в России по годам				
Год	Экономически активное	Занятое	Безработные	Уровень безработицы
2009	75 694 000	69 410 000	6 284 000	8.30%
2010	75 478 000	69 934 000	5 544 000	7.35%
2011	75 779 000	70 857 000	4 922 000	6.50%
2012	75 676 000	71 545 000	4 131 000	5.46%
2013	75 538 000	71 438 000	4 100 000	5.50%
2014	75 428 000	71 400 000	4 200 000	5.30%
2015	75 800 000	71 300 000	4 300 000	5.80%
2016	75 900 000	71 200 000	4 400 000	5.80%
2017	75 337 000	72 600 000	3 900 000	5.10%
2018	76 000 000	72 300 000	3 700 000	4.90%
2019	75 000 000	71 600 000	3 400 000	4.50%

По данным таблицы видно, что с 2009 по 2019 численность экономически активного населения варьируется, наибольший показатель зафиксирован в 2018

году, он составил 76 млн. человек, самый минимальный в 2019 году, он составил 75 млн. человек. Это может быть связано с присоединением к России Крыма и Севастополя. Уровень занятого населения с 2009 по 2012 год постепенно увеличивался, 2012-2016 происходит спад, следовательно, растет уровень безработных, максимальное количество занятого населения зафиксировано в 2017 году, минимальное в 2009. Уровень безработицы до 2016 года был значительно выше уровня умеренной безработицы, и варьировался от 8.30% до 5.46%, при умеренной безработице 3-5%, только с 2017 года он стабилизировался. Мы можем сказать, что с 2017 года в России умеренная безработица.

Безработицу характеризуют показатели ее уровня.

$$\text{Уровень общей безработицы} = \frac{\text{общая численность безработных}}{\text{численность экономически активного населения}} * 100\%$$

Проанализировав данные, можем сделать вывод, что проблема безработицы ещё многие годы будет актуальна. Правительство РФ активно решает проблему безработицы. Для этого создаются новые рабочие места (фабрики, заводы, фирмы). Также стоит отметить и то, что в ближайшее время Государственная Дума РФ планирует ввести закон, который будет обязывать всё безработное население платить налоги. Насколько он будет эффективен и как повлияет на состояние населения и экономику страны, пока говорить трудно [2]. Любое государство должно стремиться достичь полной занятости населения для повышения его благосостояния, социального уровня и поддержания экономики страны, не смотря на все те особенности и проблемы, которые существуют на рынке труда. Роль государства состоит в том, чтобы обеспечить осуществление политики оказания помощи в полной, эффективной и свободной занятости.

### ***Библиографический список***

1. Открытый научный проект кафедры экономики и менеджмента. Экономика труда. Лекции «Рынок труда» -[Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://trud.csrae.ru/ru/1/page/lectures>

2. Учебник под редакцией А.Я. Кибанова. - 4-е издание и переработка – М.:ИНФРА-М, 2010-695 с. - (Высшее образование).

3. Учебное пособие. Куренков А.В. Занятость населения и ее регулирование: учебное пособие по социальной работе / А.В. Куренков. – Томск, 2017. – 52 с.

4. Интернет журнал о рынке труда; Статья Современное состояние рынка труда. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://персонал-престиж.рф//>

*Пилипенко М.С.*

*Научный руководитель: к.п.н., доцент Л.А. Кострюкова*

## **ПУТИ ВЫХОДА ИЗ БЕЗРАБОТИЦЫ НА ПРИМЕРЕ ОРЕНБУРГСКОЙ ОБЛАСТИ**

**Аннотация.** В статье рассматриваются вопросы, касающиеся рынка труда и безработицы в Оренбургской области, причины безработицы и ее последствия, рассматриваются изменения, произошедшие в области, пути выхода из безработицы; а также перспективы развития рынка труда и экономики в Оренбургской области.

**Ключевые слова.** Рынок труда; безработица; экономически активное население; уровень безработицы; предпринятые меры.

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.

Политика государства в области занятости населения и развития трудового потенциала предусматривает решение следующих стратегических задач: обеспечение рациональной структуры занятости населения; достижение

сбалансированности рабочей силы и рабочих мест; предупреждение массовой безработицы; создание новых рабочих мест; совершенствование системы обучения, переобучения, переподготовки и повышения квалификации кадров.

[1]

Осуществлению указанных задач способствуют следующие совместные меры федеральных и региональных органов власти: проведение сбалансированной налоговой политики, которое будет способствовать более полному использованию имеющихся рабочих мест и развитию малых предприятий; разработка прогнозов развития и контроль за изменением числа уже имеющихся рабочих мест; введение системы стимулирования развития предпринимательства, малого и среднего бизнеса; обеспечение государственного контроля за соблюдением трудового законодательства; совершенствование механизма привлечения иностранной рабочей силы, обеспечивающего приоритетное право российских граждан на занятие вакантных мест; разработка специальных программ по стабилизации занятости в регионах с кризисной ситуацией на рынке труда (районы Крайнего Севера).

Все эти действия осуществляются и в Оренбургской области, особенно явно ситуация изменилась с приходом нового губернатора Дениса Владимировича Паслера. Тогда еще, Врио губернатора Денис Паслер применяет меры для стабилизации уровня безработицы, эффективному функционированию рынка труда и для стабилизации экономики региона в целом. Денис Паслер занимает место врио губернатора с марта 2019 года, и за такой, казалось бы, короткий срок в области произошли колоссальные изменения.

О ситуации в Оренбургской области Д.В.Паслер доложил Президенту России Владимиру Путину, одной из главных тем разговора стала тема занятости и открытие новых рабочих мест в Оренбургском крае. Владимир Путин и Денис Паслер обсудили реорганизацию ряда промышленных предприятий, дорожное строительство, капитальный ремонт и строительство школ и учреждений здравоохранения. На данный момент в регионе выделены деньги на строительство 6 поликлиник, до этого 25 лет их не строили вообще.

«Один из тех первоочередных вопросов, которым мы сразу занялись, — «Ормето-ЮУМЗ» (там почти 3 тыс. человек), которое в простое с 2018 года. Здесь нам удалось привлечь стратегического партнёра — «Газпромбанк». Мы на предыдущей неделе это предприятие пробно запустили, сделали первую плавку. Планируем кузнечно-прессовый цех запустить, и цех за цехом привести это предприятие в порядок. Пока ещё работает порядка 200 человек, но в ближайшие месяцы планируем порядка 800-1000 человек на это предприятие вернуть. И самое главное, мы уже провели хорошую работу вместе с правительством, для того чтобы и заказы сформировались, сегодня они есть. И мы так продолжаем работать по всем предприятиям области». Заявил Денис Паслер, врио губернатора Оренбургской области, на встрече с Владимиром Путиным. [5]

Помимо строительства новых школ и поликлиник, Денис Паслер стал инициатором региональной программы поддержки молодых специалистов. Такая программа действует впервые в данном регионе. Теперь медикам, готовым ехать в районы, будет выделено по 1 000 000 рублей, а также в правительстве области сделают всё возможное, чтобы обеспечить медработников жильём.

На VI форуме регионов России и Беларуси. Врио губернатора Оренбургской области Денис Паслер и председатель Минского областного исполнительного комитета Анатолий Исаченко подписали соглашение об осуществлении международных и внешнеэкономических связей в сферах торгово-экономического, научно-технического и социально-гуманитарного сотрудничества. При укреплении взаимовыгодного сотрудничества с регионами Республики Беларусь, будет развиваться экономика Оренбуржья.

На территории Оренбуржья зарегистрировано 12 совместных предприятий с участием белорусского капитала. Работают 7 торговых центров «Белвест», 4 магазина фирмы «Милавица», 3 полноценных дилерских центра по продажам техники белорусского производства и ее сервисному обслуживанию. [4]

Также области необходимы инвестиционные проекты для улучшения состояния экономики региона, и тогда появятся новые рабочие места, вырастут

зарплаты, наполнится бюджет муниципальных образований, лучшие специалисты перестанут уезжать.

По мнению Дениса Паслера, власть должна создать такие условия, чтобы каждый знал преимущества Оренбургской области — адресная работа с работодателями, внедрение новых форм поддержки предприятий, создание новых рабочих мест, защита работающих людей, контроль за выплатой заработной платы. [5]

Все эти меры поднимут экономику Оренбургской области на более высокий уровень, будут предоставляться новые вакансии, люди, нуждающиеся в работе, смогут реализовать себя. На основании этого, будет повышаться уровень жизни населения, а уровень безработицы в регионе будет существенно сокращаться.

Из вышесказанного можно сделать вывод, что региональная безработица является одним из ключевых показателей для определения общего состояния экономики и оценки ее эффективности. По моему мнению, Россия сможет войти в общемировую экономическую систему только посредством создания условий для развития трудовых ресурсов, как в конкретном регионе, так и на территории страны в целом.

### ***Библиографический список***

1. Интернет сайт «Территориальный орган Федеральной службы государственной статистике по Оренбургской области»; раздел Официальная статистика. Рынок труда и занятость населения – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://orenstat.gks.ru>

2. Интернет сайт «Студенческая библиотека онлайн»; раздел Статьи по Экономике. Статья Безработица – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://studbooks.net/>

3. Кострюкова Л.А. Конкуренентоспособность как многофакторная характеристика [Текст] // Актуальные теории, концепции, прикладной характер современных научных исследований Сборник научных статей по итогам Международной научно-практической конференции. 2019. С. 166-169.

4. Кострюкова, Л.А. Бизнес-инкубаторы в России [Текст] // Профессиональное образование: методология, технологии, практика / Сборник научных статей. Челябинск, 2019. С. 135-141.

5. Государственная программа «Содействие занятости населения Оренбургской области в 2014 – 2020 годах»: постановление правительства Оренбургской области от 14.10.2013 г. № 836-пп [Электр. ресурс]. URL: <http://xn--80ajgxcbo.xn--p1ai/prog/program.html>

**Пилипенко М.С.**  
*Научный руководитель: к.э.н., доцент Л.А. Кострюкова*

## **АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ РЫНКА ТРУДА И БЕЗРАБОТИЦЫ НА ПРИМЕРЕ ОРЕНБУРГСКОЙ ОБЛАСТИ**

**Аннотация.** В статье рассматриваются вопросы, касающиеся рынка труда и безработицы в Оренбургской области, особенности рынка труда и его составляющие за период с 2009 по 2019 год, причины безработицы и ее последствия, варианты решения проблемы безработицы, а также проводится анализ уровня безработицы в процентах за период с 2009 по 2019 год.

**Ключевые слова.** Рынок труда; безработица; экономически активное население; уровень безработицы.

Исторически сложилось, что свыше 2/3 населения России проживает на территории европейской части и на Урале, и лишь 1/3 на территории Сибири и Дальнего Востока. Такое распределение населения сказалось и на обеспечении регионов трудовыми ресурсами.

В зависимости от обеспечения трудовыми ресурсами регионы делятся на три категории:

1. трудоизбыточные, это регионы с высоким уровнем механического и естественного прироста населения и недостаточным количеством рабочих мест.

2. Трудодифицитные, это регионы, испытывающие недостаток в рабочей силе. Они отличаются сложными природно-климатическими условиями, недостаточно развитой производственной и социальной сферой.

3. Трудообеспеченные регионы, имеющие баланс между имеющийся рабочей силой и наличием рабочих мест.

В Приволжском округе большая доля экономически активной части населения занята в сфере тяжелой индустрии в структуре хозяйства добывающих отраслей: топливно-энергетических и горнодобывающих. При этом доля занятых в других отраслях невелика.

Рассмотрим состояние рынка труда и безработицы в Приволжском округе на примере Оренбургской области. Следует отметить, что определение регионального аспекта безработицы, ориентированного на Оренбургскую область, позволит выделить основные проблемы в данном регионе, что может стать основой для изменения государственной и муниципальной политики, направленной на снижение уровня безработицы как в регионах, так и в масштабах страны в целом.

Оренбургская область находится на границе с Казахстаном, это отражается на формировании и состоянии экономики данного региона, так как негативно на занятость населения влияет миграционный отток из соседней страны, проблема старения, сокращение рабочих мест, а также сокращение трудоспособного населения. Указанные факторы существенно влияют на рост конкуренции среди отраслей экономики за трудоспособные кадры.

На основании статистических данных по Оренбургской области за период с 2009 по 2019 год мы можем проанализировать состояние безработицы в регионе. (см.табл. 1)

Таблица 1.

Уровень безработицы в процентах за период с 2009 по 2019 год

Период рассмотрения, год	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
--------------------------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------

Уровень безработицы, %	8,8	7,2	6,3	5,4	4,9	4,4	4,8	4,9	4,6	1,5	1,7
---------------------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

На основании приведенных данных можно сделать выводы, что наибольший процент безработных по Оренбургской области был зафиксирован в 2009 году. [1] Связано это, прежде всего, с процессом депопуляции населения области, который имеет место с 1999 г., высокой смертностью людей в трудоспособном возрасте, а также началом экономического кризиса, который стал причиной трудовой миграции. Также в 2009 году наблюдалось массовое закрытие предприятий и заводов, что привело к увеличению числа безработных граждан.

В целях предупреждения роста безработицы, обеспечения дополнительных мер по поддержанию занятости населения министерством труда и занятости населения был разработан проект областной целевой программы по стабилизации ситуации на рынке труда Оренбургской области на 2009 год. Программа предусматривает мероприятия по опережающему обучению работников в случае угрозы массового увольнения, организации общественных работ, стажировки выпускников учреждений профессионального образования, содействию развитию малого предпринимательства и самозанятости безработных граждан. [3]

Уровень безработицы в регионе начал значительно уменьшаться. Основные причины снижения безработицы - трудоустройство граждан, в том числе в рамках программы по стабилизации ситуации на рынке труда, профессиональное обучение. Так, в октябре 2010 года было трудоустроено 2192 безработных.

Для снижения безработицы органами труда и занятости населения Оренбургской области осуществлялась реализация мероприятий, предусмотренных областными целевыми программами содействия занятости населения и стабилизации ситуации на рынке труда. Такие данные приводит территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Оренбургской области [1].

Наименьший уровень безработицы зафиксирован в 2018 году, это связано с открытием большого количества магазинов крупных торговых сетей, что

привело к увеличению рабочих мест. Также на экономику региона и страны в целом продолжает оказывать влияние введение санкций против России в 2014 году. После чего резко возросло количество отечественной сельскохозяйственной продукции. В Оренбургской области на протяжении 4 лет продолжалось возрождение сельского хозяйства, что во многом повлияло на большое сокращение уровня безработицы в регионе [2].

За последний год Оренбургская область заняла 16 место с 3,7% безработных по отношению к количеству рабочей силы в рейтинге регионов по уровню безработицы. По информации регионального Министерства труда и занятости, в Оренбургской области числится 11 638 безработных. Уровень безработицы составляет 1,15 процента. При этом в базе данных профильного ведомства находится 10 870 вакансии. Напряженность на рынке труда составляет 1,06 безработных на одну вакансию. [3]

В Оренбургской области занятыми являются 56,8% жителей. Уровень безработицы, согласно данным Росстата, составляет 5,2%, что представляет собой один из самых высоких результатов в Приволжском федеральном округе.

Из выше сказанного можно сделать вывод, что на сегодняшний момент Оренбургская область относится к трудообеспеченным регионам, то есть, существует баланс между имеющийся рабочей силой и наличием рабочих мест, но ситуация с безработицей остается сложной, так как при напряженности на рынке труда 1,06, процент занятости достаточно низкий, всего 56,8%, что свидетельствует о том, что имеющиеся свободные вакансии не удовлетворяют потребностям безработных. [5]

Вероятно, для увеличения занятости в частности и развития экономики области в целом, необходимо развивать производственный сектор, так как именно в этой сфере трудятся более 55% занятого населения региона. [4]

В настоящее время области необходимы структурные преобразования, осуществление различных инвестиционных проектов, развитие наукоёмких отраслей промышленности и сектора услуг, что, в свою очередь, изменит структуру общего спроса на рабочую силу.

### *Библиографический список*

1. Интернет сайт «Территориальный орган Федеральной службы государственной статистике по Оренбургской области»; раздел Официальная статистика. Рынок труда и занятость населения. – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://orenstat.gks.ru>
2. Кострюкова Л.А. Конкуренентоспособность как многофакторная характеристика [Текст] // Актуальные теории, концепции, прикладной характер современных научных исследований Сборник научных статей по итогам Международной научно-практической конференции. 2019. С. 166-169.
3. Кострюкова, Л.А. Бизнес-инкубаторы в России [Текст] // Профессиональное образование: методология, технологии, практика / Сборник научных статей. Челябинск, 2019. С. 135-141.
4. Государственная программа «Содействие занятости населения Оренбургской области в 2014 – 2020 годах»: постановление правительства Оренбургской области от 14.10.2013 г. № 836-пп [Электр. ресурс]. URL: <http://xn--80ajgxcbo.xn--plai/prog/program.html>
5. Интернет сайт «Гай.РФ»; Новости. – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://gts.tv/index.php>

**Руппель Е.М.**

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

## **БЕДНОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ РОССИИ И ПУТИ ЕЕ ЛИКВИДАЦИИ**

**Аннотация:** в статье рассматривается такое отрицательное явление, как бедность и нищета людей. Эта проблема очень актуальна в современное время так, как она затрагивает все ячейки общества. В статье приводятся предпосылки и причины бедности, влияние на здоровье, образование, развитие людей, которые находятся в сложной социальной обстановке. Представлены пути решения преодоления бедности.

**Ключевые слова:** Бедность – социально-экономическое явление, доход, бюджет, черта бедности, демографический сбой, потребительская корзина, прожиточный минимум, ликвидация бедности.

Прежде всего нужно разобраться, что же понимается под таким страшным словом БЕДНОСТЬ. Бедность – социально-экономическое явление, выражающееся в недопустимо низком уровне жизни, измеряемом по объему текущих доходов и расходов, нижним пороговым значением которого является устанавливаемый в данной стране прожиточный минимум [1].

Из определения видно, что социальное положение человека напрямую зависит от экономической обстановке его семьи. 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 далеко не всем удастся воплотить свои мечты в действительности, а некоторые и вовсе еле-еле сводят концы с концами, считают дни до зарплаты, отказывают себе в еде, одежде, досуговом развлечении, даже бывают случаи, когда семейная пара не может родить ребенка только потому, что у них нет средств на его обеспечение. Следовательно стоит разобраться, какие категории населения могут относиться к бедным:

1. Низкооплачиваемые работники
2. Безработные граждане
3. Многодетные и неполные семьи
4. Часть пенсионеров и инвалидов
5. Вынужденные переселенцы
6. Маргиналы [2,3]

Финансовое положение окружающих важно для каждого, так как благополучие всех людей взаимосвязано. Рост бедного населения наносит ущерб экономическому росту - теряется покупательская способность, подрывается сплоченность общества, усиливая политические и социальные трения, а в некоторых случаях и становясь причиной высокого уровня преступности, политической нестабильности и даже возникновения вооружённых конфликтов. Именно поэтому важно очень четко знать и понимать причины возникновения бедности:

1. Экономические, к ним относятся безработица, низкая заработная плата труда и т.д.

2. Социально-медицинские, к ним относятся инвалидность, старость, хронические и неизлечимые болезни.

3. Демографические, к ним относятся неполные семьи (матери/отцы-одиночки), иждивенцы в семье.

4. Социально-экономические, к ним относится низкий уровень социальных гарантий.

5. Образовательно-квалификационные, здесь подразумевается низкий уровень образования, недипломированные специалисты.

6. Политические, сюда входят военные конфликты, вынужденная миграция.

7. Регионально-географические это неравномерное развитие регионов [3].

В России три важных экономических фактора, влияющих на бедность:

1. Снижение среднего уровня денежных доходов населения.

2. Низкий уровень минимальных социальных гарантий.

3. Возросшее неравенство в распределении доходов [3].

Но очень 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, такие несложные механизмы способны уберечь семью и индивида от попадания в число бедного населения страны, способны контролировать финансовое положение. Тем не менее многие не пользуются и пренебрегают такими мерами предосторожности и оказываются в худшем социально-финансовом положении.

При определении бедности в России используется абсолютная концепция определения бедности, согласно которой черта бедности устанавливается на уровне прожиточного минимума, рассчитанного в соответствии с физиологическими нормами для поддержания жизнедеятельности [5]. Черта бедности— это уровень располагаемого дохода, валового дохода или потребления, ниже которого человек считается бедным [3].Получается, что для нормальной жизнедеятельности человек не должен опускаться за черту

бедности, но достаточно ли прожиточного минимума, чтобы обеспечить всем необходимым свою семью? И так, потребительская корзина – минимальный набор продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг, необходимых для сохранения здоровья человека и обеспечения его жизнедеятельности, а прожиточный минимум – это стоимостная оценка потребительской корзины, а также обязательные платежи и сборы[2].

Официальными показателями бедности принято считать численность и долю населения с доходами ниже прожиточного минимума, величину которого Правительство в соответствии с Федеральным законом «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» утверждает ежеквартально [3]. Для каждого района России прожиточный минимум разный, это объясняется суровостью климатических условий, развитостью региона и его экономическим обеспечением [4]. На данный момент прожиточный минимум в России в 2019 году составляет 10 213 рублей для всего населения, 11 069 рублей для трудоспособного населения, 8 464 рубля для пенсионеров, 9 950 рублей для детей [4].



Из таблицы видно, что уровень бедности в России с каждым годом только возрастает, увеличивается разрыв между богатыми и бедными. Это говорит только о том, что люди недоедают, имеют плохое медицинское обслуживание, а некоторые и вовсе его не получают, дети вынуждены идти работать вместо того,

чтобы получать образование. Кроме этого увеличивается численность преступлений, воровство, убийства и это все, чтобы прокормить себя. Такие явления ведут к демографическому сбою, люди от морального истощения начинают злоупотреблять алкоголем и наркотиками, вести аморальный образ жизни. Именно поэтому для ликвидации бедности государство предпринимает следующие меры:

1. Ввод прожиточного минимума отдельно для различных категорий населения (для городского, сельского населения, а также города-миллионника). Это позволит разработать более конкретные программы, которые будут направлены на поддержку конкретных социальных категорий населения;

2. Ужесточение уголовной ответственности за выплату заработной платы, которая не соответствует установленному прожиточному минимуму.

3. Ведение достаточно жесткой ценовой политики со стороны государства. Так, очень важно фиксирование цен на те продукты, которые входят в продовольственную корзину жителя страны и нужны ему для поддержки жизнедеятельности;

4. Увеличение пенсионных выплат до размера прожиточного минимума.

Увеличение стипендиальных выплат как минимум до размера стоимости продуктовой корзины, чтобы студент мог проживать и не бояться, что останется ни с чем в случае отсутствия поддержки от родителей или родственников [3].

Благодаря таким мерам, люди не должны нуждаться как минимум в еде и одежде, медицинским медикаментам, но для создания и содержания семьи этого мало, поэтому каждый человек должен сам контролировать и регулировать свои доходы и расходы. Практичные семьи, распределяя бюджет, ведут журнал (записи). Вести такой учет советую экономисты всем семьям, желающим наладить свое положение. Люди должны стараться повышать уровень своего дохода и не опускать руки, ведь что бы человек не делал, в первую очередь он это делает для себя.

#### ***Библиографический список:***

1. Интернет сайт «Цель №1 – Ликвидация нищеты» [Электронный ресурс] – Режим доступа: [http://sdg.openshkola.org/goal1\\_2017](http://sdg.openshkola.org/goal1_2017)
2. Интернет сайт «Проблемы бедности в России и пути ее решения» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://1000statei.ru/articles/problemu-bednosti-v-rossii-i-puti-ee-resheniya.html>
3. Интернет сайт «Проблема бедности в России и пути их решения» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://refleader.ru/jgernajgeyfsbew.html>
4. Интернет сайт «Прожиточный минимум в 2019 году в России и по всем регионам РФ» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.26-2.ru/art/354854-projitochnyy-minimum>
5. Интернет сайт «Бедность населения России, пути ее ликвидации» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://samara.work5.ru/gotovye-raboty/110090>
6. Кострюкова Л.А. Конкурентоспособность как многофакторная характеристика [Текст] // Актуальные теории, концепции, прикладной характер современных научных исследований Сборник научных статей по итогам Международной научно-практической конференции. 2019. С. 166-169.
7. Кострюкова, Л.А. Бизнес-инкубаторы в России [Текст] // Профессиональное образование: методология, технологии, практика / Сборник научных статей. Челябинск, 2019. С. 135-141.

**Саитгалина Д.Д.**

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

## **ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СИСТЕМА ОБЩЕСТВА: СУЩНОСТЬ И ОСНОВНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ**

***Аннотация.*** В статье рассматривается экономическая система общества, на примере простейшей модели экономики – диаграмме кругооборота потоков, которая дает достаточное представление о важности экономики как системы.

**Ключевые слова:** экономическая система; общество; домашние хозяйства; фирмы; товары и услуги; рыночная экономика; секторы экономики.

Известно, что общество существует в условиях ограниченных ресурсов и безграничных потребностей, поэтому возникают вопросы: что производить? От чего отказаться? Куда и какие экономические ресурсы направлять? Сколько и как производить? Как распределять товары? Для того, чтобы решить эти вопросы, нужен определенный порядок. Плодотворное экономическое сотрудничество между членами общества может достигаться только при наличии механизма согласования, координации хозяйственной деятельности отдельных людей.

Экономическая система служит тем самым механизмом. Ее можно определить как совокупность упорядоченных элементов экономики, которые находятся в тесной взаимосвязи и образуют экономическую структуру общества.

Таким образом, тема экономической системы была актуальна, есть и будет таковой в будущем.

Системный характер экономики постоянно подтверждается практикой. Объективно существующие экономические системы находят свое научное отражение в теоретических экономических системах. Основоположник классической школы политэкономии А. Смит был первым, кто дал развернутый анализ экономики как системы в своем главном научном труде «Богатство народов», который вышел в свет в 1776 г. Из научных экономических систем, которые появились после, следует выделить системы, созданные Ф. Листом (1841 г.), Д. Рикардо (1817 г.), Дж. С. Миллем (1848 г.), К. А. Маршаллом (1890 г.), Марксом (1867 г.), К. Менгером (1871 г.), П. Самуэльсоном (1951 г.), Дж. Кейнсом (1936 г.) [4].

Из российских экономистов прошлого, которые делали упор на системное представление об экономике, следует отметить А.И. Бутовского, А.И. Чупрова, Н.Г. Чернышевского, И.Т. Посошкова, П.Б. Струве, М.И. Туган-Барановского, Н.Д. Кондратьева, В.И. Ленина.

В период СССР отечественной экономической науки наиболее заметными были теоретические системы, нашедшие отражение в учебниках политической экономии под редакцией К.В. Островитянова, Л.И. Абалкина, А.М. Румянцева, Н.П. Федоренко, В.А. Медведева, Н.А. Цаголова и др.

Экономическая система служит связующим звеном между природной и общественной системами. При этом она различными своими сторонами входит в состав и природы и общества. В сфере экономики функционируют ресурсы, организационные, научно-технические достижения, которые формируются общественной системой. Общественная система формирует потребности, количественные и качественные характеристики производимых продуктов.

Экономическая система общества – это совокупность всех экономических процессов, которые совершаются в обществе на основе имущественных отношений и организационных форм, которые действуют в нем. Поняв суть системы, можно понять многие закономерности хозяйственной жизни общества. Экономическая система общества – системная организация общества и природы, в которой каждое явление связано с другими явлениями и взаимодействует с ними. Тесные связи и прочное устойчивое взаимодействие между определенными явлениями приводит к образованию соответствующих систем с их характерными особенностями [5].

Также экономическая система – это совокупность общественных институтов, их функционирование, существование и взаимодействие определяет характер производства, обмена, распределения и потребления экономического продукта.

Под экономической системой понимается экономика отдельной страны с ее внутриотраслевой структурой, домашними хозяйствами, предприятиями фирмами. Процессы разделения, обмена и труда прочно связывают все производственно-хозяйственные ячейки и все отрасли народного хозяйства.

Основные части экономической системы:

1. производительные силы общества, которые представлены социальными, личными, вещественными факторами;

2. социально-экономические отношения;
3. технико-экономические отношения;
4. хозяйственный механизм.

Основные участники экономической деятельности: домашние хозяйства и фирмы (предприятия). Множество домашних хозяйств составляет один сектор экономики, а множество фирм - другой.

Фирмы производят товары и услуги и поставляют их потребителю, используя для этого факторы производства: капитал, труд, землю.

Домашние хозяйства выполняют две функции:

1. они являются потребителями;
2. они являются владельцами и поставщиками факторов производства.

Данные два сектора экономики взаимодействуют на двух основных рынках. На рынке товаров и услуг домашние хозяйства выступают в качестве покупателей, а фирмы - продавцов. Домашние хозяйства приобретают товары и услуги, которые производят фирмы. На рынке факторов производства домашние хозяйства предлагают факторы производства, которые приобретают и используют фирмы. Таким образом, экономическая деятельность имеет характер кругового движения [2].

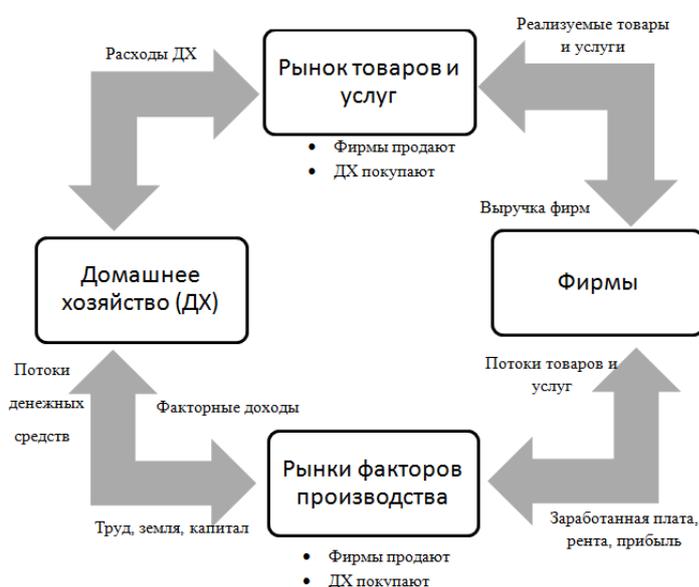
Взаимозависимость двух секторов рыночной экономики показана на рисунке денежные средства движутся по направлению часовых стрелок. Домашние хозяйства предоставляют ресурсы в обмен на денежные доходы, затем используют эти деньги для покупки товаров и услуг. Таким образом, возникает поток расходов. Фирмы используют часть выручки для оплаты факторов производства. Собственники фирм получают остаток в виде прибыли.

Диаграмма кругооборота потоков – это простейшая модель экономики и имеет упрощенный характер: здесь не принимаются во внимание финансовые рынки и государство. Но и эта упрощенная модель дает достаточное представление об экономической структуре.

Рис.4 Диаграмма кругооборота ресурсных потоков

Учитывая все современные мировые тенденции, можно сказать, что понятие «экономическая система» сейчас охватывает практически все сферы жизни человека и общества, обеспечивает их существование и жизнедеятельность, обуславливает их развитие [5].

Экономическая система имеет особые свойства. С одной стороны, она как открытая система, так как в ней присутствует, например, общие закономерности развития производства, происходит смена моделей, обмен мировым опытом. А с другой стороны, экономическая система – это замкнутая система, так как она ориентирована, в первую очередь, на воспроизводство данного типа цивилизации, и использовать модель, выработанную в одной экономической



системе, для другой экономической системы очень сложно [1].

Второе свойство экономической системы мы уже разобрали ранее: она имеет особую структуру.

К функциям, которые выполняет экономическая система можно отнести следующие:

1. создание материальных средств для общества;
2. экономическая система выступает саморегулирующейся подсистемой социальной жизни, которая создает необходимые условия и предпосылки для различных сторон жизни.
3. осуществление взаимодействия природы и общества.

Можно сделать вывод о том, что экономическая система - понятие очень разностороннее, что позволяет нам определить ее следующим образом:

- экономическая система является совокупностью механизмов и институтов, касающихся производства, доходов;
- это упорядоченная система связей между потребителями и производителями материальных и нематериальных благ и услуг;
- это совокупность экономических явлений и процессов, которые происходят в обществе на основе действующих в нем отношений собственности и организационно-правовых форм хозяйствования [3].

Таким образом, экономическая система – это неотъемлемая часть общества, которая помимо экономических отношений, включает в себя политические, социально-культурные, юридические, идеологические и другие отношения [4].

#### ***Библиографический список***

1. Белокрылова, О.С., Ищенко О.А. Современная экономика: Учеб. пособие. – Ростов н/Д: Феникс, 2003. – 436 с.
2. Борисов, Е.Ф. Экономическая теория: Учебник. – М.: Юрайт-Издат, 2005. – 399 с.
3. Добрынин, А.И., Салов А.И. Экономика: Учеб. пособие для вузов. – М.:Юрайт – М, 2002. – 302 с.
4. Кострюкова Л.А. Конкурентоспособность как многофакторная характеристика [Текст] // Актуальные теории, концепции, прикладной характер современных научных исследований Сборник научных статей по итогам Международной научно-практической конференции. 2019. С. 166-169.
5. Кострюкова, Л.А. Бизнес-инкубаторы в России [Текст] // Профессиональное образование: методология, технологии, практика / Сборник научных статей. Челябинск, 2019. С. 135-141.
6. Куликов А.М. Основы экономической теории: Учеб. пособие. – М.: Финансы и статистика, 2003. – 400 с.

7. Популярная экономическая энциклопедия – К.:ОАО «Енисей Групп», 2005г.

**Суктубаева Л.Ю.**

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

## **СУЩНОСТЬ ИНФЛЯЦИИ И ЕЁ ВИДЫ**

**Аннотация.** Статья посвящена инфляции, рассматриваются виды инфляции, её последствия и причины, также приводится динамика показателей инфляции в России и меры преодоления инфляции.

**Ключевые слова:** инфляция; виды инфляции; уровень инфляции; инфляция спроса; инфляция издержек; умеренная инфляция; галопирующая инфляция; гиперинфляция; антиинфляционная политика.

Проблемы денежного обращения лежат в основе многих кризисных ситуаций экономики современности. Мы знаем, что инфляция имеет неблагоприятные последствия для экономической безопасности страны, поэтому она является одной из наиболее острых проблем современной экономики во многих странах мира. Эта проблема коснулась и Россию. Уровень инфляции в России показывает тенденцию на уменьшение. Но она еще далека от уровня темпов инфляции в передовых странах, а за август 2019 г. уровень инфляции в России составил -0,24%. Следовательно, основная цель государства – создание и дальнейшая поддержка разумной антиинфляционной политики государства.[3] Интересно, что в России уровень инфляции подсчитывается лишь с 1991 года, так как в советскую эпоху и плановую экономику официально уровень инфляции не подсчитывался.[5] Инфляция оказывает влияние на социальную и экономическую ситуацию в стране. Этим проблема волнует как граждан, так и профессиональных экономистов.

Следует отметить, что инфляция – это процесс повышения общего уровня цен в государстве, ведущий в результате к снижению покупательной способности денег. Опасность инфляции заключается в том, что: обесцениваются сбережения, уменьшается уровень жизни населения; разрушаются хозяйственные связи, сокращается производство и занятость; у

фирм, банков нет денежных средств для осуществления крупных проектов, долгосрочных инвестиций; вполне возможен переход на бартерные расчёты, т.е. натурализация обмена и др.[1]

Причины инфляции могут быть разными: увеличение государственных расходов, для финансирования которых страна часто прибегает к денежной эмиссии, повышая денежную массу сверх потребностей товарного обращения; сокращение реального объёма национального производства, которое при устойчивом уровне денежной массы приводит к тому, что меньшему объёму товаров и услуг соответствует прежнее количество денег; монополия профсоюзов, которая ограничивает возможности рыночного механизма определять приемлемый для экономики уровень заработной платы; монополия крупных фирм на определение цены и собственных издержек производства, особенно в сырьевых отраслях.[2]

Различают два важнейших вида инфляции (в зависимости от причин): 1. инфляция спроса – дефицит на товарном рынке, спрос на товары превышает предложение, что вызывает рост цен; 2. инфляция издержек (предложения) – цены растут в силу удорожания факторов производства, растут затраты на производство, растут цены товаров, работники требуют повышения зарплаты, т.е. труд дорожает и т.д.[1]

Также существуют другие виды инфляции. По характеру проявления: открытая; скрытая (подавленная); инфляционный шок. По темпам роста цен: умеренная (среднегодовое повышение цен не более 3-5 %); галопирующая (10-50 % в год или немного выше); гиперинфляция (полная дезорганизация экономики). По месту расположения: локальная; мировая. По степени прогнозируемости роста цен: прогнозируемая (учитывается в ожиданиях и поведении экономических субъектов); непрогнозируемая (становится для населения неожиданностью, так как фактический темп роста уровня цен превышает ожидаемый).

Чтобы полностью составить представление об инфляции, надо узнать её последствия. Незначительные темпы инфляции способствуют временному оживлению сложившемуся положению дел и нормы прибыли. Инфляция рекомбинирует доходы, уменьшая их у лиц с пониженными фиксированными доходами и увеличивая их у лиц с повышенными нефиксированными. Но необязательно приводит к снижению реального личного дохода или уровня

жизни. Она сокращает покупательную способность денег. Инфляция отрицательно влияет на владельцев накоплений. С увеличением цен покупательная способность их снижается. Противоречивы последствия инфляции на кредитном рынке. Она является выгодной для получателей ссуд и невыгодной для кредиторов. Это обуславливает в условиях роста инфляции направление кредиторов только лишь на краткосрочные кредиты, при долгосрочных – нужна поправка на инфляцию. Заметную прибыль от инфляции получают коммерческие банки, выдающие деньги в кредит на короткий срок, а также промышленные и торговые монополии. Инфляция упрощает федеральному правительству тяготу государственного долга. За счёт печатания и выпуска новых денег оно покрывает бюджетный дефицит и т.п. Итак, во-первых, инфляция повышает рост бедности, так как увеличение цен на товары и услуги уменьшает доходы бедных слоёв общества, во-вторых – содействует перераспределению денег в пользу лиц с нефиксированными доходами.

Инфляцию характеризует её уровень (темп роста цен). Он определяется относительным изменением среднего (общего) уровня цен. Темп роста рассчитывается по формуле:  $\Pi = (P_T - P_{П}) / P_{П}$ , где  $P_T$  – средний уровень цен в текущем году;  $P_{П}$  – средний уровень цен в прошлом году.[5]

Каким образом государство может решить проблему инфляции? Оно составляет определённые шаги для позитивного итога. Как меняется инфляция, можем видеть на примере России. В августе 2019 года уровень инфляции в России составил -0,24%, и это на 0,44 меньше, чем в июле 2019 года и на 0,25 меньше, чем в августе 2018 года. При всём этом, инфляция с начала 2019 года была 2,42%, а в годовом подсчёте - 4,33%. В 2019 году Россия устраивается на 8 месте по уровню инфляции в мире. Инфляция в РФ (также как и во многих странах) вычисляется на основе Индекса Потребительских Цен на Товары и Услуги.[3]

Таблица 1

Уровень инфляции

Уровень инфляции в августе 2019:	-0,24%
Уровень инфляции с начала 2019 года:	2,42%
Уровень инфляции в августе 2018 с начала года:	2,36%
Уровень инфляции в 2018:	4,27%

Уровень инфляции за 12 месяцев: (годовое исчисление)	4,33%
Уровень инфляции за 60 месяцев (5 лет):	37,39%

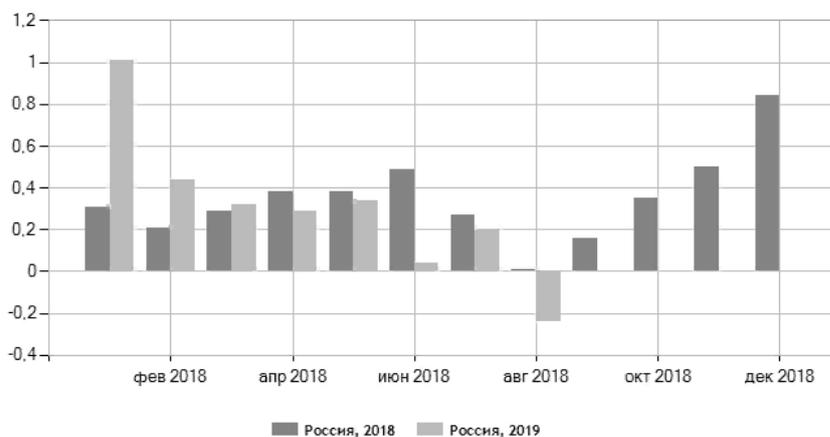


Рис. 1 Уровень инфляции по месяцам, %

В 1991 г. власть РФ отдала все силы на переключение от командной экономики к рыночной. В процессе образовались трудности из-за нехватки опыта и нормативно-правовой основы. Общими усилиями обстановку удалось стабилизировать, но финансовая ситуация в нашей стране до сих пор балансирует с тех времён.[4]

Отрицательные экономические и социальные последствия инфляции заставляют правительство проводить антиинфляционную экономическую политику. Антиинфляционная политика – это комплекс мер, предпринимаемых правительством и центральным банком страны, направленный на предостережение, сокращение или преодоление инфляции, зависящий от её темпа и причин. Отсюда следуют критерии эффективности: уменьшение темпов инфляции; предсказуемость темпов инфляции; устойчивость национальной валюты.[2]

Для преодоления проблемы инфляции необходимо предпринимать особые меры: уменьшение бюджетного дефицита (обычно за счёт социальных расходов); сдерживание эмиссии денег; политика управления цен и доходов, консервирование роста зарплат, пенсий; общеэкономические меры поддержания и поощрения деловой активности, развития налоговой политики и др. Таким образом, при выполнении вышеперечисленных мер можно понизить или урегулировать уровень инфляции и прийти к положительным результатам[1].

### ***Библиографический список***

1. 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.
2. Кострюкова Л.А. Конкурентоспособность как многофакторная характеристика [Текст] // Актуальные теории, концепции, прикладной характер современных научных исследований Сборник научных статей по итогам Международной научно-практической конференции. 2019. С. 166-169.
3. Кострюкова, Л.А. Бизнес-инкубаторы в России [Текст] // Профессиональное образование: методология, технологии, практика / Сборник научных статей. Челябинск, 2019. С. 135-141.
4. Кузнецова, А.А. История развития инфляции в России – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://studfiles.net/preview/6695342/page:2/> (Дата обращения 15.09.2019).
5. Океанова, З.К. Основы экономики: учеб. пособие/ З.К. Океанова. – 5-е изд., перераб. и доп. – М.: ИД «ФОРУМ»: ИНФРА-М, 2017. — 287 с.
6. Уровень инфляции в РФ в 2019 году – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.statbureau.org/ru/russia/inflation> (Дата обращения

**Хусаинова Ю.С.**

**г. Челябинск**

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

## **ПРЕДПРИЯТИЕ В РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКЕ**

**Аннотация:** в статье отражена значимость предприятия для рыночной экономики. Приведена классификация предприятий по основным признакам и функции предприятия. Приведена демография организаций в целом по РФ на июль 2019 года.

**Ключевые слова:** предприятие; рыночная система; экономика; производители; функции предприятия; рыночные отношения.

Совокупность обменных отношений между производителями и потребителями формирует рынок. Будучи одним из центральных элементов в системе товарно-денежных отношений рынок выступает связующим звеном между товаропроизводителями по поводу купли-продажи средств производства в процессе общественного разделения труда, а также между сферами

производства и потребления на основе купли-продажи потребительских товаров и услуг. Предприятие в условиях рыночной системы хозяйствования занимает центральное место.

Главная задача предприятия в рыночной экономике – удовлетворение человеческих потребностей, и формирование доходов, самоокупаемости.

Принципы функционирования предприятия заключаются в хозяйственной оперативной самостоятельности, самоуправлении, самоокупаемости, самофинансировании, материальной ответственности и материальной заинтересованности.

В экономике функционируют самые различные предприятия. Они подразделяются по ряду признаков (Рис 1.).

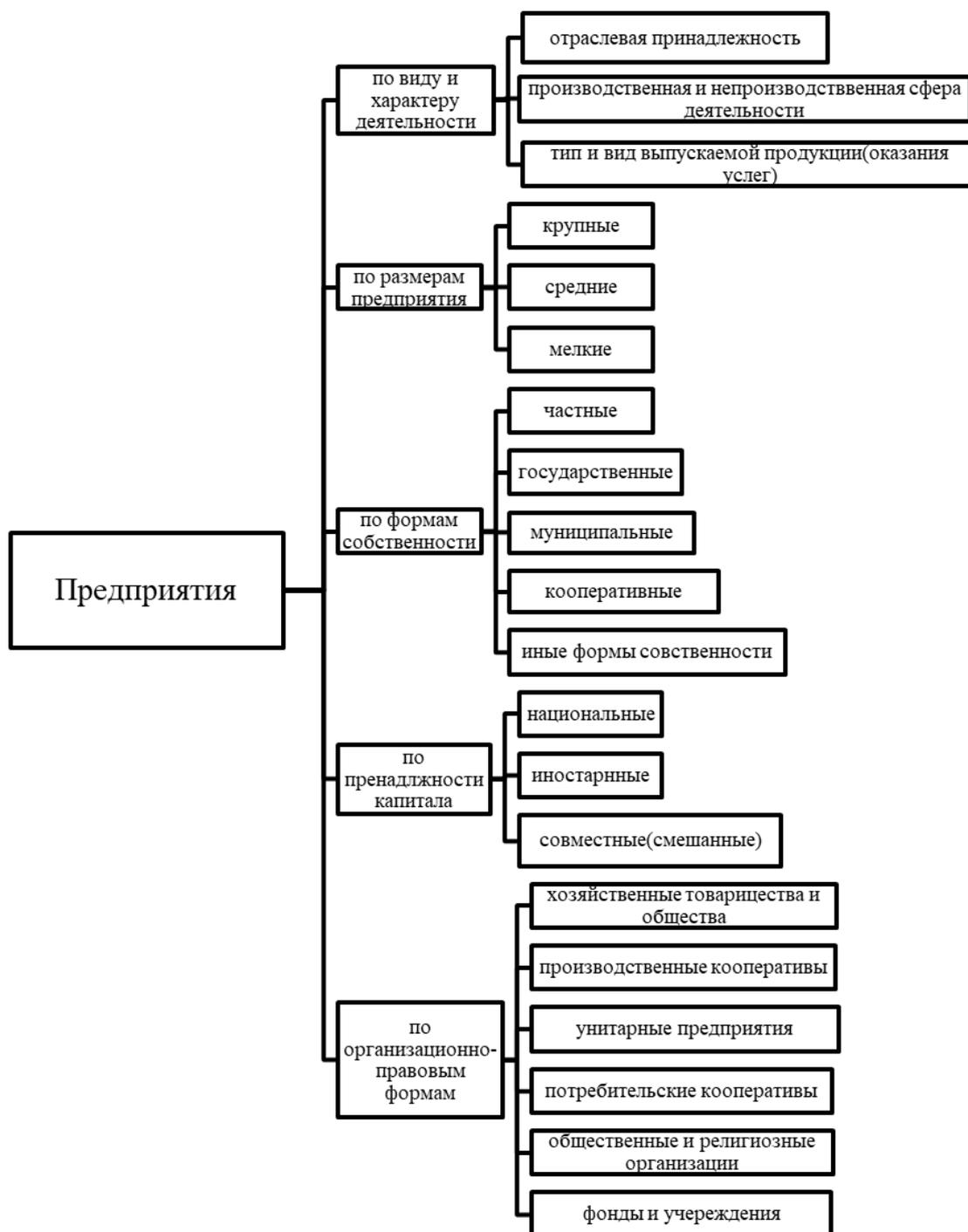


Рисунок 1. Классификация предприятия по основным признакам.

В процессе своей деятельности предприятие выполняет следующие функции:

Название функции	Пояснение
1. Управление финансами	Его цель – обеспечение финансовой устойчивости и ликвидности. Эта функция в условиях рыночной экономики выдвигается на первый план. Резко увеличивается значимость финансовых ресурсов, с помощью которых осуществляется формирование оптимальной

	структуры капитала и наращивание производственного потенциала предприятия, а также финансирование текущей хозяйственной деятельности.
2. Управление персоналом	Выражается в качественном отборе и приеме на работу, подготовке и переподготовке персонала в соответствии с потребностями бизнеса.
3. Исследования и разработки	Деятельность по созданию новых видов продукции и технологических процессов, улучшению уже существующих для того чтобы, повысить эффективность производства и расширения рынка сбыта.
4. Маркетинг	Выполняет исследование рынка, определяет нужды и запросы потребителей, реальные заказы на продукцию для успешной ее реализации.
5. Производственная	Выполняет одну из главных задач предприятий – получения прибыли. Осуществляется только за счет производства продукции, работ и услуг, необходимых обществу.
6. Логистика	Данная функция реализуется в результате приобретения сырья, комплектующих, машин, оборудования и других материальных ценностей, необходимых для хозяйственной деятельности. Организует кооперированные поставки узлов и деталей.
7. Экологическая	Предусматривает выпуск экологически чистой продукции и снижение ее природоемкости. Экологическая деятельность предприятия направлена на снижение и компенсацию отрицательного воздействия его производства на окружающую среду.
8. Социальная	Обеспечивает условия для воспроизводства рабочей силы, материальную заинтересованность в результатах труда. Обеспечивает подготовку, переподготовку и повышение квалификации персонала.

Предприятие представляет собой такую форму организации хозяйства, при которой индивидуальный потребитель и производитель взаимодействуют посредством рынка с целью решения трех основных экономических проблем:

1) что производить? – определяется ежедневно путем выбора покупателем товара и его покупки;

2) как производить? – определяется конкуренцией между производителями каждый стремится выиграть ценовую конкуренцию и увеличить прибыль, снизить издержки производства;

3) для кого производить? – складывается соотношением спроса и предложения на рынках, факторами производства (рабочая сила и средства производства).

Выживание предприятия в условиях рыночных отношений в значительной мере определяется его способностью находить и удовлетворять запросы потребителей для своего продукта. В решении данной задачи важную роль играют торговые и маркетинговые посредники, позволяющие создавать и расширять рынки сбыта продукции и услуг предприятия.

Влияние государственных органов на деятельность предприятия, заключается в том, что оно определяет правовое поле и рамочные условия, которые могут поощрять либо сдерживать развитие тех или иных субъектов хозяйствования.

Предприятия зависят от сети поставщиков в потребности в материалах, оборудовании, рабочей силе, энергии, капитале для создания основных и оборотных средств.

На развитие предприятия оказывает влияние и циклическая динамика экономической системы и ее состояние в целом. Неблагоприятные макроэкономические факторы (ценовая политика государства, инфляция, нестабильность финансовых рынков и др.) могут привести к возникновению внешнего кризиса предприятия.

Инновации, связанные с научно-техническим прогрессом, являются важнейшим фактором развития предприятия и обеспечения конкурентоспособности продукта предприятия.

Политическая стабильность так же имеет большое значение для предприятий имеющих рынки сбыта или ведущих операции за рубежом, а также определяет возможности привлечения иностранного капитала.

Для стабильного функционирования и развития предприятия необходимо умение адаптироваться к воздействию внешних факторов, наиболее полно использовать благоприятные условия, нейтрализовать действие негативных факторов.

Современное состояние предприятий в Российской Федерации.

В августе 2019 г. зарегистрировано 23,5 тыс. организаций (в августе 2018 г. - 26,4 тыс.), количество официально ликвидированных организаций составило 54,6 тыс. (в августе 2018 г. - 48,8 тыс. организаций).

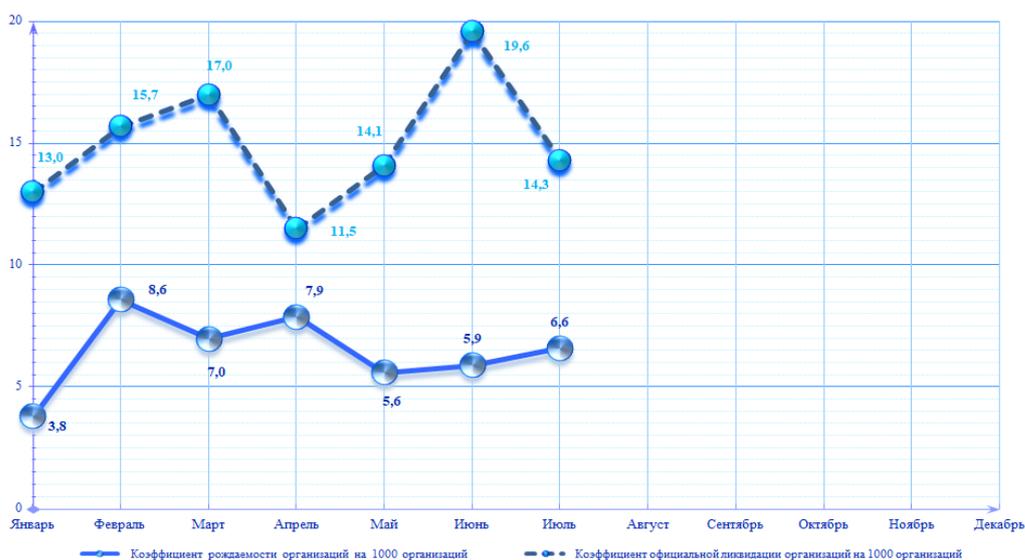


Рисунок 2. Диаграмма коэффициентов зарегистрированных организаций и ликвидированных на июль 2019 года (данные взяты с сайта «Федеральная служба государственной статистики»)

Большое число ликвидаций может происходить по причине того, что предприятия не сумели адаптироваться к воздействию внешних факторов Убыточность, высокая конкурентность в рыночной экономике, систематическое нарушение законодательства, невозможность оплаты своих долгов так же могла сказаться на их ликвидации.

### ***Библиографический список***

1. Аврашков, Л. Я. Экономика предприятия [Текст] : учебник / Л. Я Аврашков, В. В. Адамчук, О. В Антонова . – Москва : ЮНИТИ, 2006. – 435 с.
2. Грачев, А. В. Финансовая устойчивость предприятия: критерии и методы оценки в рыночной экономике [Текст] : учеб. пособие / А. В. Грачев. – Москва : Дело и Сервис, 2010. – 397 с.
3. Кострюкова Л.А. Конкурентоспособность как многофакторная характеристика [Текст] // Актуальные теории, концепции, прикладной характер современных научных исследований Сборник научных статей по итогам Международной научно-практической конференции. 2019. С. 166-169.
4. Кострюкова, Л.А. Бизнес-инкубаторы в России [Текст] // Профессиональное образование: методология, технологии, практика / Сборник научных статей. Челябинск, 2019. С. 135-141.
5. Сергеев, И. В. Экономика организации (предприятия) [Текст] : учебник / И. В. Сергеев, И. И. Веретенников ; под ред. И.В. Сергеева. – 3-е изд., перераб и доп. – Москва : ТК Велби, издательство Проспект, 2007. – 560 с.

6. Хунгуреева, И. П. Экономика предприятия [Текст] : Учебное пособие / И. П. Хунгуреева, Н. Э. Шабыкова, И. Ю. Унгаева. – Улан-Удэ : Изд-во ВСГТУ, 2004. – 240 с.

7. Шадрина, Г. В. Комплексный экономический анализ организации. [Текст] / Г. В. Шадрина, С. Р. Богомолец, И. В. Косорукова. – Москва : Академический проект, 2005. — 288 с.

**Шабаров И.В.**

**г. Челябинск**

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

## ДЕМОГРАФИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ РОССИИ, ПУТИ ИХ РАЗРЕШЕНИЯ И ВЛИЯНИЕ НА РАЗВИТИЕ ЭКОНОМИКИ

**Аннотация.** В статье дана характеристика демографической ситуации в России. Рассматриваются пути разрешения демографических проблем и их влияние на экономику России.

**Ключевые слова.** Демография; численность населения; прибыль населения, демографический кризис, причины смертности, низкая рождаемость, сокращение продолжительности жизни, старение населения, трудоспособное население.

Одной из самых важных и актуальных тем в экономике является проблема демографической ситуации в России. Россия занимает первое место в мире по размерам территории (17,1 млн км<sup>2</sup>). Однако, имея в своем распоряжении столь обширную площадь, занимает 9-е место в мире по численности населения. На данный момент страна имеет отрицательную естественную прибыль населения, а это значит, что численность населения с каждым годом уменьшается (см. рис. 1).



Рисунок 1. Численность населения России

После присоединения республики Крым и города Севастополь произошло резкое увеличение численности населения. С 2017 года население России практически не изменяется. Однако с начала 2019 года численность сократилась на 64,8 тыс. человек [1].

Главными причинами демографического кризиса демографы считают:

1. Низкая рождаемость.
2. Высокая смертность.
3. Сокращение продолжительности жизни.
4. Рост числа случаев прерывания беременности.
5. Старение населения.
6. Отсутствие здорового образа жизни.

Низкая рождаемость обусловлена многими причинами. Это может быть и низкая зарплата семьи, проблемы с жилищными условиями, трудности с устройством детей в дошкольные учреждения, низкие социальные пособия на детей. [2]

Самой распространенной болезнью, от которой уменьшается численность населения, является болезнь системы кровообращения. На втором месте злокачественные новообразования. Третье – «внешние причины смерти» такие, как: несчастные случаи, убийства, суициды и т.д. (см. рис. 2) [3]

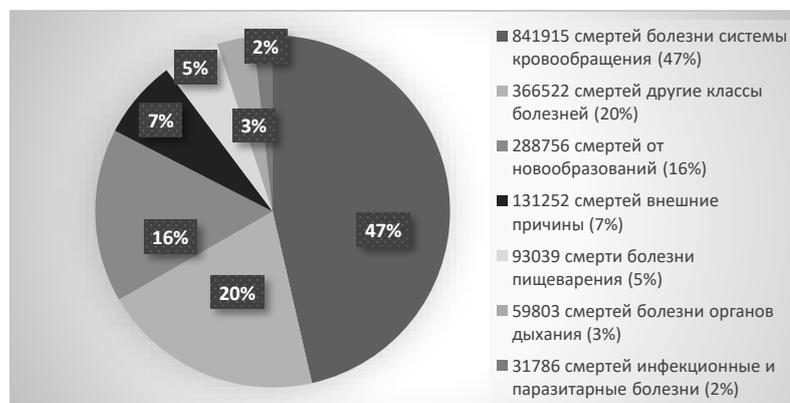


Рисунок 2. Основные причины смертности в России в 2018 г.

Правительство РФ заинтересованно в увеличении численности населения, поэтому проводятся различные финансовые мероприятия, которые помогают упростить жизнь молодым семьям с детьми и увеличить рождаемость:

1. Материнский капитал – одноразовое пособие в размере 453 тыс. рублей (2019 год) при рождении ребенка. На данный момент программа работает до 2021 года, но может быть продлена. Эти средства можно потратить на образование ребенка, на оплату детского сада, на пенсионные накопления

матери, на приобретение жилья или улучшение жилищных условий. С 2019 года на средства материнского капитала можно оплатить строительство жилого дома на садовом земельном участке.

2. Ежемесячная выплата за первенца. Мера по повышению рождаемости появилась с 1 января 2018 года и полагается семьям, чей общий прожиточный минимум не дотягивает до регионального и составляет 10,5 тыс. рублей. С августа 2019 года выплата увеличилась с 1,5 до 3 лет.

3. Создание 270 тыс. мест в детских садах за ближайшие 3 года. К 2021 году дети от двух месяцев до трех лет должны получать место без какой-либо очереди. В программе рассчитывается построить не менее 730 новых детсадов в 82 регионах. На программу выделено 50 млрд. рублей.

Правительство также ищет новые пути увеличения рождаемости, поэтому в стадии обсуждения находятся несколько идей:

4. Дородовый сертификат или «детская премия» – женщине будут выплачивать 100 тыс. рублей за факт зачатия.

5. Введение льгот для женщин, родивших до 30 лет.

Снижение рождаемости приводит в будущем к уменьшению численности населения. По прогнозам к 2025 году в России будет дефицит трудовых ресурсов. Трудоспособное население России к 2020 году сократится на 7-8 млн. человек, к 2050 – более чем на 26 млн. (см. табл. 1).

Таблица 1.

Доля трудоспособного населения России

Год	Моложе трудоспособного возраста (0-15 лет), млн	Трудоспособного возраста (мужчины 16-59 лет, женщины 16-54 года), млн	Старше трудоспособного возраста (мужчины старше 60, женщины старше 55), млн
2012	23,5	87,0	32,4
2014	24,7	85,1	33,7
2016	26,3	84,1	35,9
2018	27,2	82,2	37,3

По данным Росстата доля людей трудоспособного населения снизилась за несколько лет до 82,2 млн. человек, а доля старше трудоспособного возраста увеличилась до 37,3 млн. человек [5]. В связи с уменьшением трудоспособного населения Правительством была проведена пенсионная реформа, повышающая

пенсионный возраст мужчин до 65 лет и женщин до 60 лет. Проведение пенсионной реформы было вызвано несколькими причинами:

1. Необходимость улучшения условий ведения трудовой деятельности.
2. Увеличение комфорта и уровня жизни простых граждан.
3. Повышение продолжительности жизни. [6]

Старение населения влияет на экономику по следующим направлениям:

1. Здоровье, организация здравоохранения и социального обслуживания.
2. Пенсионное обеспечение населения.
3. Занятость и структура рабочей силы.

В отраслях промышленности с традиционной профессионально-квалификационной структурой у стареющего населения имеется опыт, трудовые навыки, квалификация, что повышает производительность труда. Однако в отраслях с научно-технической структурой они неэффективны. Здесь главную роль играют молодые люди, способные быстро адаптироваться к меняющимся технологическим условиям. Немалую роль играет высшее и средне-специальное образование. [7]

Старение населения увеличивает демографическую нагрузку на работающее население. По выводам заместителя директора Центра развития ВШЭ Валерия Миронова Россия не сможет показать высокий рост ВВП, причиной всему является демография – уменьшение трудоспособного населения. [8]

Любая развивающаяся экономическая система рассчитана на рост населения, если население не растет, то экономика не развивается, а если численность рабочей силы уменьшается, то показатели такой экономики падают.

Таким образом, демографические проблемы должны стать для государства приоритетными целями, поэтому оно должно искать пути решения низкой рождаемости и высокой смертности.

#### ***Библиографический список***

1. Демографическая ситуация в России, ее воздействие на экономику страны: [Электронный ресурс]. URL: <https://multiurok.ru/files/diemoghrafichieskaia-situatsiia-v-rossii-ieie-vozd.html>
2. Кострюкова Л.А. Конкурентоспособность как многофакторная характеристика [Текст] // Актуальные теории, концепции, прикладной характер

современных научных исследований Сборник научных статей по итогам Международной научно-практической конференции. 2019. С. 166-169.

3. Кострюкова, Л.А. Бизнес-инкубаторы в России [Текст] // Профессиональное образование: методология, технологии, практика / Сборник научных статей. Челябинск, 2019. С. 135-141.

4. Меры по повышению рождаемости в России в 2019 году: [Электронный ресурс]. URL: <https://subsidi.net/рождение-ребенка/новости/item/1364-меры-по-повышению-рождаемости.html>

5. Население России: численность, динамика, статистика: [Электронный ресурс]. URL: <http://www.statdata.ru/russia>

6. Статистика смертности в России за 2018 год: [Электронный ресурс]. URL: <https://zen.yandex.ru/media/ritual/statistika-smertnosti-v-rossii-za-2018-god-5d39a0b043bee300b068c520>

7. Причины снижения рождаемости: [Электронный ресурс]. URL: <https://studfiles.net/preview/1445706/page:26/>

8. Пенсионный возраст: [Электронный ресурс]. URL: [https://www.audit-it.ru/terms/trud/pensionnyu\\_vozrast.html](https://www.audit-it.ru/terms/trud/pensionnyu_vozrast.html)

9. Трудоспособное население в РФ и в мире по годам: [Электронный ресурс]. URL: <https://kubdeneg.ru/trudosposobnoe-naselenie-v-rf-v-mire-po-godam/>

10. Экономические последствия старения населения: [Электронный ресурс]. URL: [https://allbest.ru/otherreferats/sociology/00169704\\_0.html](https://allbest.ru/otherreferats/sociology/00169704_0.html)

**Шабаров А.В.**

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

## **СЕЛЬСКОЕ ХОЗЯЙСТВО В РОССИИ**

**Аннотация.** В статье дана характеристика сельского хозяйства в России с точки зрения проблем и способов их решения, актуальность развития сельского хозяйства, особенности сельского хозяйства России, а также государственные программы развития сельского хозяйства.

**Ключевые слова.** Сельское хозяйство, агропромышленный комплекс, экспорт, импорт, эмбарго, санкции, государственная программа, импортозамещение, отечественное производство, сельскохозяйственное

производство, государственные заказы, инвестиции, научная база и технологичность отрасли.

Сельское хозяйство – неотъемлемая часть экономической жизни страны. Оно является одним из приоритетных направлений государства по обеспечению продовольственной безопасности страны. Экономика России в настоящее время переживает не лучшие времена. Важнейшей задачей является развитие своего собственного агропромышленного комплекса, который будет способен конкурировать с иностранными АПК для того, чтобы максимально удовлетворять потребности населения в сельскохозяйственной продукции высокого качества и по доступной цене. [5]

6 августа 2014 года президент РФ В.В. Путин подписал указ о запрете ввоза сельскохозяйственной продукции из стран, которые установили санкции против России. Под запрет попали мясо и мясная продукция, молоко, сыр и молочная продукция, овощи и фрукты, орехи и другая продукция. [6]

Торговое эмбарго оказало положительное влияние на развитие сельского хозяйства в России. Благодаря росту отечественного производства заметно сократился импорт продовольствия. В октябре 2018 года Исследовательский центр компании «Делойт» провёл исследование, в котором выяснился объём производства, экспорта и импорта сельскохозяйственной продукции [1]. Получились следующие результаты (см. табл. 1, 2, 3):

Таблица 1.

Объём производства, экспорта и импорта зерна в России (в млн тонн)

	2013	2014	2015	2016	2017
Производство	92,4	105,3	104,8	120,7	135,4
Экспорт	19,0	30,1	30,7	33,9	43,3
Импорт	1,5	0,9	0,8	1,0	0,7

Отсюда видно, что производство в 2017 году достигло 135,4 млн тонн, что на 8 млн тонн превысило показатели производства зерновых в 1978 году. Импорт зерна сократился почти в два раза в сравнении с 2013 годом.

В 2018 году урожай зерна в России составил 113,255 млн тонн, также был установлен новый мировой рекорд по экспорту пшеницы – 44 млн тонн [4].

Таблица 2.

Объём производства, экспорта и импорта мяса и мясопродуктов в России

(в тыс. тонн)

	2013	2014	2015	2016	2017
Производство	8545	9070	9565	9899	10323
Экспорт	117	135	143	236	307
Импорт	2480	1952	1360	1246	1103

Производство в 2017 году выросло на 4%, импорт мясопродуктов сократился почти на 11%, заметно увеличился экспорт мяса и составил 30% в сравнении с предыдущим годом.

По оценкам АБ-Центр, в 2018 году объём производства мяса и мясопродуктов достиг отметки в 10 714,3 тыс. тонн, что на 3,7% больше, чем в 2017 году [2].

Таблица 3.

Объём производства, экспорта и импорта молока и молокопродуктов  
в России (в тыс. тонн)

	2013	2014	2015	2016	2017
Производство	30529	30791	30797	30759	30164
Экспорт	628	629	606	645	607
Импорт	9445	9155	7917	7544	7129

Объём производства молока и молокопродуктов упал на 2% в 2017 году, импорт уменьшился почти на 6%, экспорт тоже уменьшился на 6%.

По итогам 2018 года производство молока увеличилось на 1,5%, составив примерно 30600 тыс. тонн [3].

Для того, чтобы поднять уровень сельскохозяйственного производства В.В. Путин утвердил Постановление от 14 июля 2012 г. № 717 «О Государственной программе развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2013-2020 годы». Основными направлениями данной Госпрограммы стали [6]:

- развитие отраслей агропромышленного комплекса, обеспечивающих ускоренное импортозамещение основных видов сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия;
- обеспечение условий развития агропромышленного комплекса;
- экспорт продукции агропромышленного комплекса;
- развитие мелиорации земель сельскохозяйственного назначения России;

- устойчивое развитие сельских территорий;
- управление реализацией Государственной программы;
- обеспечение общих условий функционирования отраслей агропромышленного комплекса;
- научно-техническое обеспечение развития отраслей агропромышленного комплекса;
- развитие сырьевой базы для обеспечения легкой промышленности качественным сельскохозяйственным сырьем.

В 2018 году Исследовательский центр компании «Делойт» выявил наиболее существенные проблемы, с которыми сталкивался АПК в России (см. табл. 4) [1].

Таблица 4

Рейтинг проблем АПК в России в 2018 году  
(чем ближе значение к единице, тем более существенна проблема)

Проблема	Значение
Высокая стоимость энергетических ресурсов	0,38
Недостаточность государственной поддержки и финансирования	0,36
Нехватка квалифицированных кадров	0,30
Валютные риски (ослабление рубля)	0,20
Риск изменения цены на отраслевые биржевые товары	0,20

Сельское хозяйство в России нуждается в активной поддержке, в первую очередь, со стороны государства. Именно государство должно укреплять отечественный агропромышленный комплекс, чтобы сформировать продовольственную обеспеченность страны качественной продукцией местного производства. Для решения сельскохозяйственных проблем государство оказывает поддержку АПК различными способами, среди которых:

- государственные заказы для поддержки отечественного производителя;
- ограждение отечественной сельскохозяйственной продукции от импорта;
- привлечение инвестиций путём возмещения инвестору до 20% суммы по затратам на капитальное строительство;
- развитие собственной научной базы и технологичности отрасли. Так, практически по всей стране присутствуют аграрные вузы, которые позволяют обучать высококвалифицированных специалистов; разрабатываются новые

сорта растений и виды животных, более жизнестойких и обладающих высокими продуктивными качествами;

- развитие социальной базы села для привлечения новых жителей, открытие вакансий для нуждающихся в работе;
- гранты на создание хозяйства (до 1,5 млн. рублей и единовременная помощь до 300 000 рублей на бытовое обустройство);
- льготное кредитование «Россельхозбанком» деятельности предприятий АПК и другие.

Таким образом, в сложившейся обстановке ограничений перед Россией встала задача немедленного развития и укрепления мощи отечественного АПК, способного насытить рынок качественной продукцией собственного производства. Задача не из лёгких, однако, выполнима благодаря мерам, принимаемым государством.

#### ***Библиографический список***

1. Указ Президента Российской Федерации от 06.08.2014 N 560 и Постановление Правительства Российской Федерации от 14 июля 2012 г. N 717 – [Электронный ресурс]. – URL: <http://pravo.gov.ru> (дата обращения: 13.09.19)
2. Исследовательский центр «Делойт», СНГ в Москве – [Электронный ресурс]. – URL: <https://www2.deloitte.com/ru> (дата обращения: 13.09.19)
3. Кострюкова Л.А. Конкуренентоспособность как многофакторная характеристика [Текст] // Актуальные теории, концепции, прикладной характер современных научных исследований Сборник научных статей по итогам Международной научно-практической конференции. 2019. С. 166-169.
4. Кострюкова, Л.А. Бизнес-инкубаторы в России [Текст] // Профессиональное образование: методология, технологии, практика / Сборник научных статей. Челябинск, 2019. С. 135-141.
5. О производстве мяса и мясопродуктов в России в 2018 году – [Электронный ресурс]. – URL: <https://ab-centre.ru/news/o-proizvodstve-myasa-i-myasoproduktov-v-rossii-v-2018-godu> (дата обращения: 13.09.19)
6. Производство молока в 2018 году выросло на 1,5% – [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.agroinvestor.ru/analytics/news/31127-proizvodstvo-moloka-v-2018-godu-vyroslo-na-1-5/> (дата обращения: 13.09.19)

7. Слепцова Е.В., Софронова С. Перспективы развития аграрного сектора России в условиях санкций // Экономика и бизнес. — 2016. — № 2. — С. 115–117.

*Научное издание*

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ:  
МЕТОДОЛОГИЯ, ТЕХНОЛОГИИ, ПРАКТИКА

СБОРНИК НАУЧНЫХ СТАТЕЙ  
ВЫПУСК 13

*Технический редактор*  
*А.В. Савченков*

Подписано в печать 08.02.2020 г. Формат 60x80/16  
Бумага офсетная. Объем 7,5 уч.-изд. л. Тираж 100 экз.  
Издательство «ЗАО Библиотека А. Миллера»  
454091 г. Челябинск, ул. Свободы, 159

---

Отпечатано с готового оригинал-макета в типографии  
Южно-Уральского государственного гуманитарно-педагогического  
университета

454080, г. Челябинск, пр. Ленина, 6



