

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова

Институт экономики и менеджмента
Кафедра социологии и управления
НИИ синергетики

**ДИАГНОСТИКА И ПРОГНОЗИРОВАНИЕ
СОЦИАЛЬНЫХ ПРОЦЕССОВ**

Материалы Международной
научно-практической конференции

(Белгород, 27-28 мая 2022 г.)

Белгород
2022

УДК 316.43
ББК 60.55
Д44

Д44 **Диагностика** и прогнозирование социальных процессов: материалы междунар. науч.-практ. конф., Белгород, 26-27 мая 2022 г. /Белгор. гос. технол. ун-т; отв. ред. Н.С. Данакин, М.А. Игнатов, С.Н. Питка. – Белгород: Изд-во БГТУ, 2022. – 148 с.

ISBN 978-5-361-01161-2

Сборник содержит материалы, освещающие различные аспекты диагностики и прогнозирования социальных процессов в современном мире и российской действительности.

Материалы сборника представляют интерес для руководителей органов управления, образовательных учреждений, преподавателей, аспирантов, магистрантов, студентов высших учебных заведений и всех, кто интересуется вопросами изучения социальных процессов и их диагностики.

Статьи публикуются в авторской редакции

УДК 316.43
ББК 60.55

ISBN 978-5-361-01161-2

© Белгородский государственный
технологический университет
(БГТУ) им. В.Г. Шухова, 2022

СОДЕРЖАНИЕ

СОЦИАЛЬНЫЙ ПРОЦЕСС КАК ОБЪЕКТ ДИАГНОСТИКИ И ПРОГНОЗИРОВАНИЯ

<i>Авилова Ж.Н., Целютина Т.В.</i> Проблема формирования и развития человеческого капитала в контексте пространственной политики	5
<i>Гладкова И.А.</i> Диагностика эмоционального состояния студенческой молодежи приграничного региона	9
<i>Долженков Е.Ю., Новиков В.М., Питка С.Н.</i> Конфликты в образовательной среде: социологический анализ	14
<i>Колмаков А.А., Питка С.Н.</i> Экстремизм и национализм в представлениях молодежи: социологический анализ	20
<i>Данакин Н.С., Питка С.Н.</i> Представления о социальной безопасности различных возрастных групп: социологический анализ	25
<i>Питка С.Н.</i> Гендерный аспект профессионального выбора	29

ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫМИ ПРОЦЕССАМИ

<i>Данакин Н.С., Сологуб О.О.</i> Управление процессом жизнеустройства детей-сирот: концептуальная характеристика	36
<i>Авилова Ж.Н., Целютина Т.В.</i> Профессиональная адаптация персонала без инвестиций	40
<i>Колосова Э.Р., Мазанова Е.Н., Колосова А.О.</i> Практика регионального управления трудоустройством выпускников вузов	46
<i>Кикалишвили Д.Г., Питка С.Н.</i> Насилие женщин как социально-психологическая проблема	50
<i>Конев И.В., Хашаева С.В.</i> Специфика институционального регулирования состязательных отношений	57
<i>Конев И.В., Хашаева С.В.</i> Особенности состязательного механизма регулирования социальных процессов	61
<i>Реутов Н.Н., Савенкова И.В.</i> Механизмы удержани: перспективных работников организации	65

ДИНАМИКА СОЦИАЛЬНЫХ ПРОЦЕССОВ В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ

<i>Астахов Ю.В.</i> Трансформация человеческого капитала в современных условиях ххi века	72
<i>Благорожева Ж.О.</i> Выбор брачного партнера в структуре матримониального поведения	76

<i>Гридчин А.А., Зырянова М.О.</i> Современное медиапространство как компонент социальной системы	80
<i>Лазурко Г.В.</i> Достижения, перспективы научного подхода, направленного на обеспечение ресурсосберегающих технологий в кадровой политике в энергетике	82
<i>Могутова О.А.</i> Основные функциональные характеристики молодежного сленга	87
<i>Могутов А.И.</i> Пошаговый подход к социальному маркетингу в энергетике	90
<i>Могутова А.А.</i> Кадровая политика в атомной энергетике	94
<i>Питка С.Н.</i> Динамика профессиональных предпочтения молодежи: компаративный анализ	97
<i>Подвигаило А.А.</i> Забытые правители. Недолгая эпоха Георгия Маленкова	102
<i>Сологуб О.О.</i> Особенности жизнеустройства детей-сирот в современных условиях	106
<i>Реутов Н.Н., Савенкова И.В.</i> Эффективные инструменты внедрения кадрового электронного документооборота в современной организации	109
<i>Целютина Т.В.</i> Бережливый вуз как регулятор укрепления человеческого капитала	114
<i>Чечулина Т.В.</i> Экологический аспект восстановления нарушенных территорий	119
СОЦИАЛЬНЫЙ ПРОЦЕСС В СОЦИОКУЛЬТУРНОМ ИЗМЕРЕНИИ	
<i>Данакин Н.С., Трухин А.С.</i> О сотрудничестве России и Ирака в гуманитарной сфере	124
<i>Питка С.Н.</i> Кинопредпочтения в системе ценностей молодежи (по материалам социологического опроса)	129
СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ	
<i>Заречная Е.Б., Мазур Т.А., Кондратова Т.А.</i> Патриотическое воспитание дошкольников в рамках детского образовательного учреждения	132
<i>Колосова Э. Р., Колосова А. О.</i> Профессиональные компетенции в эпоху цифровизации	135
<i>Кондратова Т.А., Кондратова И.С., Бирюкова Е.И.</i> Формирование экологического сознания старших дошкольников с нарушениями речи	140
<i>Шмарион Ю.В.</i> Информационное обеспечения управления самостоятельной работой студентов	144

СОЦИАЛЬНЫЙ ПРОЦЕСС КАК ОБЪЕКТ ДИАГНОСТИКИ И ПРОГНОЗИРОВАНИЯ

ПРОБЛЕМА ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В КОНТЕКСТЕ ПРОСТРАНСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ

Авилова Ж.Н.

канд. социол. наук, доцент

*Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова*

Целютина Т.В.

канд. социол. наук, доцент

*Белгородский государственный национальный
исследовательский университет*

В условиях перехода к экономике знаний, формирования платформы смены технологического уклада одним из приоритетных внутренних факторов регионального развития должен стать человеческий капитал [1]. Это обусловлено тем, что каждая территория имеет свои особые геополитические, этноэкономические, социально-экономические закономерности развития, что обуславливает определенный уровень человеческого капитала, а также развитие центробежных и центростремительных сил – потоков человеческих и трудовых ресурсов [2].

Региональные проблемы хозяйственного развития и экономической политики всегда находились под пристальным вниманием отечественных учёных. Наиболее известны научные подходы к изучению регионов/субъектов РФ следующих учёных: М.В. Владыка, А.И. Татаркина, А.А. Румянцева, Г.А. Унтуры, А.С. Маршаловой, А.С. Новосёлова, В.Н. Лексина, А.Н. Швецова, П.А. Минакир, С.А. Суспицына, Ф.М. Ермаченко и др. Несмотря на внимание со стороны исследователей к вопросам регионального развития и многочисленные работы, многие направления этой многогранной проблемы не решены, являются дискуссионными и требуют, на наш взгляд, дальнейшей разработки.

К такому направлению относится комплексная оценка способности региона/субъекта РФ к расширенному воспроизводству с учётом основных факторов развития и человеческого капитала территории [3]. Воспроизводство человеческого капитала формируется под влиянием ряда факторов, как прямого, так и косвенного воздействия.

Базовыми составляющими человеческого капитала являются традиции и культура населения, религия, степень экономической свободы и условия жизни, качество образования, здоровье, накопленные знания, конкуренция и экономическая свобода, что проявляется в многоаспектности данной категории и сопряжении различных наук при ее изучении (экономики, психологии, социологии, информатики, истории, медицины, педагогики, философии, политологии и других).

Ядро национального человеческого капитала составляют лучшие и конкурентоспособные специалисты, определяющие прирост и эффективность использования знаний и инноваций, эффективность предпринимательского ресурса, размеры и эффективность инновационного сектора экономики и, как следствие, экономический рост.

Вследствие трансформаций, происходящих на территории России в течение последних 25-ти лет, соотношение социально-экономических тенденций развития регионов кардинально изменилось. Централизация ресурсных потоков привела к высокой неравномерности регионального развития, как в масштабах страны, так и в границах регионов/округов/областей. Социально-экономическое развитие регионов происходит под влиянием ряда внешних факторов – макроэкономических циклов, которые поразному воздействуют на пространство, политических воздействий, а также внутренних факторов – конкурентных преимуществ и барьеров развития территорий.

Конкурентоспособность в широком понимании этого слова представляет собой умение (возможность) опережать других в достижении поставленных целей. Конкурентоспособность региона как категория была введена в научный оборот достаточно давно [4]. В современном рыночном пространстве участвуют все субъекты Российской Федерации, интересы которых тесно переплетаются, образуя конкурентную среду, где побеждает регион, имеющий наиболее надёжные конкурентные позиции, обеспечивающие благоприятные условия для эффективной предпринимательской и коммерческой деятельности всех хозяйствующих субъектов.

В этом плане выявление особенностей развития субъектов Федерации и муниципальных образований, их учет и использование при формировании региональной экономической политики на перспективу представляет большой интерес [5, 10].

В современной региональной экономике роль диагностики параметров развития территорий неуклонно возрастает, при этом

на первый план выходят вопросы не только отслеживания индикаторов социально-экономического плана, но и характеристик пространственного типа, что требует разработки действенного инструментария по выявлению, верификации и экономико-управленческой интерпретации существующих региональных проблем и ситуаций.

Особенностью пространственного развития макрорегионов является не только масштаб природного и производственного развития, но и немаловажное значение имеет масштаб финансово-экономического и инфраструктурного потенциала [6].

Вместе с тем, в условиях непрекращающихся преобразований и нарастающих геополитических стрессоров становится затруднительным прогнозирование любой хозяйственной системы и развитие ее человеческого капитала. Пространственное развитие региональной экономики, происходящее под воздействием разнообразных стрессоров, результируется в весьма противоречивых эффектах для российской хозяйственной системы. Это выражается в том, что социально-экономическая динамика демонстрирует как успехи, так и деструкции [7, 8, 9]. Существующий разрыв в социально-экономическом развитии центральных и периферийных территорий необходимо устранять методами и инструментами пространственной политики.

На наш взгляд, диагностика и прогнозирование человеческого капитала регионов России в территориальном разрезе позволит:

1. Проанализировать текущую ситуацию (конкурентные преимущества и вызовы в сфере развития человеческого капитала региона; степень достаточности человеческого капитала и определить стратегические приоритеты; эффективность проводимой политики в области развития человеческого капитала с точки зрения отдачи от вложений);

2. Оценить потенциал и резервы (резервы экономического роста за счет развития человеческого капитала; пробелы и задачи по совершенствованию процессов формирования и накопления человеческого капитала; эффективность разработанных государственных программ; перспективы направления инвестиций в человеческий капитал);

3. Прогнозировать и определить приоритеты (проекты и мероприятия, которые окажут максимальный эффект на рост экономики региона; корректировка, приоритезация проектов и мероприятий государственных программ, направленных на обеспечение социально-экономического роста; динамика

изменений показателей и эффект от проводимых мероприятий, направленных на развитие человеческого капитала).

Список литературы

1. Гриненко С.В. Показатели уровня развития человеческого капитала как фактора экономического роста // Проблемы современной науки и образования. – 2016. – № 36 (78). – С. 33-36;
2. Гриненко С.В. Развитие человеческого капитала территорий в контексте теории «центр – периферия» // Фундаментальные исследования № 6, 2017.
3. Горшенина Е.В., Кобелева А.А. Человеческий капитал региона: методические и практические аспекты оценки // <https://cyberleninka.ru/article/n/chelovecheskiy-kapital-regiona-metodicheskie-i-prakticheskie-aspekty-otsenki>.
4. Портер М. Конкуренция: Пер. с англ. М.: Издательский дом «Вильямс», 2002.
5. Зубов В., Медведев А. Новый взгляд на стратегический путь развития экономики Красноярского края // Федерализм. 2002. № 4.
6. Владыка М.В., Солнцев Д.Р. Динамическая характеристика пространственного развития экономики Центрально-Чернозёмного макрорегиона // Экономика. Информатика, 2020. <https://cyberleninka.ru/article/n/dinamicheskaya-harakteristika-prostranstvennogo-razvitiya-ekonomiki-tsentralno-chnozomyonogo-makroregiona/>
7. Андреева О.В. Адаптивность российской экономики в мировом контексте: источники и исходы. Российский миттельшпиль: экономика, техногенез, геостратегия: Сборник тезисов выступлений Межд.науч.конф.. под ред. Ю.М. Осипова, С.С. Ница, Т.С. Сухиной. 2018. М.: Экономический факультет МГУ им М.В. Ломоносова: 9-11.
8. Герасименко О.А. Ключевые бизнес-компетенции как экономическая категория [Текст] / О.А. Герасименко, Ж.Н. Авилова // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. 2016. № 6. С. 273-277.
9. V.V. Moiseev, Zh.N. Avilova, T.V. Tselyutina and T.A. Pastukh. The Influence of the Political Elite on the Formation of Human Capital in Russia // Social sciences, education and human sciences, 2020, Vol. 3, pp. 668-675. <https://www.semanticscholar.org/paper/The-Influence-of-the-Political-Elite-on-the-of-in-Moiseev-Avilova/f1ffbe4a96ccc32b4ab33c038133e92cedd0063d>;

10. V.V. Moiseev, T.V. Tselyutina, Zh.N. Avilova. Assessment of the human capital of the region in the conditions of transformation of economic processes. International Journal of interdisciplinary social science studies. 2019, 5(2). pp. 61-70. <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=44077499>

ДИАГНОСТИКА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО СОСТОЯНИЯ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ ПРИГРАНИЧНОГО РЕГИОНА

Гладкова И.А.,

канд. социол. наук, доцент

*Белгородский государственный технологический
университет им. В.Г. Шухова*

С целью диагностики социального самочувствия, уровня эмоциональной напряженности и тревожности студентов вуза в сложившейся ситуации, а также оценки необходимости в организации и проведении различных форм досуга, позволяющих снизить уровень тревожности и эмоциональной напряженности студенческой молодежи, было проведено исследование методом анкетирования.

В исследовании приняли участие студенты БГТУ им. В.Г. Шухова. Общее количество респондентов составило 101 человек.

Как показали результаты исследования, преобладающим является адекватное реагирование на ситуацию, на что указали 36,6 % опрошенных студентов. На более-менее спокойное эмоциональное состояние указали 27,7% респондентов.

Вместе с тем эмоциональный дискомфорт, вызванный неопределенностью жизненных перспектив, испытывают 32,7% респондентов. Раздражительность, внутренняя напряженность характерна для 28,7% опрошенных студентов. На состояние повышенного беспокойства, тревоги указали 27,7% респондентов. Панические настроения отмечаются у 16,8 % студентов.

Преобладание положительных эмоций отметили всего лишь 13,9% опрошенных студентов. Между тем, оптимистичность, жизнерадостность, меньшая восприимчивость к действию стрессогенных факторов являются характерными для студенческой молодежи эмоциональными состояниями.

Важным диагностическим признаком, позволяющим оценить уровень ситуативной тревожности, является частота данного эмоционального состояния. Согласно полученным данным,

большая часть опрошенных студентов (37,6%) испытывают чувство тревоги иногда, 31,7% – редко. Вместе с тем, 19,8% респондентов в последнее время испытывают чувство тревоги часто, 5,0% – постоянно.

Отметим, что наряду с ситуативной тревожностью, обусловленной достаточно сложной ситуацией, имеет место и личностная (конституционально обусловленная) тревожность, которая зависит от индивидуально-типологических особенностей человека. Конституциональная тревожность характеризуется повышенной чувствительностью к средовым воздействиям, повышенной бдительностью и чуткостью к опасности.

Анализ ответов студентов, позволил выявить динамику их эмоционального состояния за период проведения спецоперации. Большая часть респондентов (44,6%) отметила, что их эмоциональное состояние скорее ухудшилось; 10,8% – значительно ухудшилось. Вместе с тем 42,6% респондентов указали, что их эмоциональное состояние не изменилось. Доля респондентов, отмечающих положительную динамику эмоционального состояния очень мала: 1,0% опрошенных студентов указали, что их эмоциональное состояние скорее улучшилось, 1,0% – значительно улучшилось.

Представляет интерес анализ факторов, вызывающих наибольшую обеспокоенность студенческой молодежи в сложившейся ситуации. Наибольшую обеспокоенность студенческой молодежи вызывает угроза военных действий на территории РФ, на что указали 71,3% респондентов. Второе место среди угроз, которые отметили респонденты, занимает угроза жизни и здоровью близких людей (64,4%). При этом обеспокоенность молодежи за жизнь и здоровье близких людей в 2 раза выше, чем обеспокоенность за свою собственную жизнь и здоровье (29,7%).

Третье место среди угроз, вызывающих серьезную обеспокоенность студенческой молодежи, занимает экономический кризис (36,6%). Связанные со сложной экономической ситуацией возможные проблемы с трудоустройством вызывают озабоченность у 17,8% респондентов.

Такая угроза, как проявления терроризма и экстремизма, вызывает беспокойство у 31,7% респондентов. Большое количество информации негативного характера, вызывает беспокойство у 26,7% опрошенных студентов. Угроза проявления национализма вызывает обеспокоенность у 23,8% респондентов.

В свете происходящих событий, такая угроза, как болезни, невозможность получить качественную медицинскую помощь несколько снизила свою актуальность (19,8%).

Среди вариантов ответа «другое» были указаны следующие: «возможный переезд близких людей из-за проведения спецоперации»; «снижение уровня жизни», «вызывает огромную обеспокоенность то, что гибнут люди»; «смерть мирных граждан»; «отсутствие инструкций действий при реальной угрозе»; «отсутствие понимания действий в условиях критической ситуации или эвакуации»; «нет инструктажа в случае наступления военных действий на территории Белгородской области»; «отсутствие инструкций, как действовать в случае реальной угрозы жизни».

В сложной ситуации существенное значение имеют внутренние ценностно-нравственные ориентиры, которые позволяют справляться с действием стрессогенных факторов, сохранить чувство собственного достоинства и уверенность в своих силах. Наибольшую психологическую поддержку оказывают близкие люди, на что указали 47,5% опрошенных студентов. По мнению опрошенных студентов, общение с другими, в том числе с одноклассниками, преподавателями также позволяет снизить эмоциональную напряженность и тревожность, на что указали 31,7% респондентов. Любимые увлечения повышают чувство психологического комфорта студенческой молодежи (28,7%). Также психологическую устойчивость молодежи повышает необходимость быть опорой для близких людей (22,8%).

Одной из стратегий, позволяющих сохранить эмоциональное равновесие в сложной ситуации, является концентрация на учебе или работе. Понимание того, что чем лучше каждый выполняет обязанности на своем рабочем месте, тем выше уровень субъективного контроля над ситуацией, демонстрируют 18,8% студентов.

На чувство патриотизма, как внутренний ценностно-нравственный ориентир, помогающий справиться с действием стрессогенных факторов, указали 17,8% студентов. Вера в Бога помогает обрести душевное равновесие 15,8 % респондентов. По мнению 10,9% респондентов, вера в добро и справедливость позволяет снизить эмоциональную напряженность и тревожность.

В складывающейся ситуации культурно-воспитательная работа, организация досуга студентов приобретает особую актуальность. В связи с чем представляет интерес, какие формы досуга актуальны для студентов и позволяют снизить

эмоциональную напряженность и тревожность. Как показали результаты исследования, для студентов интересны различные формы досуга, как традиционные: заняться спортом и физической активностью (56,4%), посетить выставку или кинопоказ (32,7%), заняться творческой деятельностью (30,7%), поучаствовать в мероприятиях, позволяющих обменяться опытом, показать свои работы (21,8), так и менее распространенные в практике культурно-воспитательной работы в высших учебных заведениях: поучаствовать в мероприятиях, создающих пространство для комфортного общения (27,7%), пройти интересные и полезные мастер-классы (19,8%), пройти тренинги стрессоустойчивости и саморегуляции (13,9%).

Стоит отметить, что лидирующее положение такой формы активности как физкультура и спорт неслучайно. В стрессовой ситуации именно физическая активность позволяет завершить цикл стресс-реакции и существенно снизить эмоциональное напряжение.

Важное значение имеет оценка того, чувствуют ли студенты в сложившейся ситуации эмоциональную и моральную поддержку со стороны сотрудников университета. Большая часть опрошенных студентов (36,6%) отметили, что скорее чувствуют эмоциональную поддержку от кураторов, преподавателей и ректората; 27,7% респондентов ответили на данный вопрос утвердительно.

Вместе с тем, 14,9% респондентов ответили на данный вопрос скорее отрицательно, а 7,9% опрошенных студентов – отрицательно.

Среди проблемных моментов в плане оказания эмоциональной и моральной поддержки со стороны сотрудников вуза, студентами были отмечены следующие: «отсутствие четких инструкций действий в ситуации реальной угрозы»; «вуз не переходит на дистанционный формат обучения»; «чрезмерная пропаганда».

Таким образом, проведенное исследование позволяет сформулировать следующие выводы:

Во-первых, преобладающим среди студентов вуза является адекватное реагирование на ситуацию. Вместе с тем у значительной части молодежи отмечаются такие отрицательные эмоциональные состояния, как эмоциональный дискомфорт, вызванный неопределенностью жизненных перспектив, раздражительность, внутренняя напряженность, состояние повышенного беспокойства

Во-вторых, наибольшую обеспокоенность студенческой молодежи в сложившейся ситуации вызывает угроза военных действий на территории РФ. Второе место среди угроз, которые отметили респонденты, занимает угроза жизни и здоровью близких и родственников. Также серьезную обеспокоенность студенческой молодежи, вызывает ситуация экономического кризиса.

В-третьих, среди ресурсов, позволяющих снизить эмоциональную напряженность и повысить психологическую устойчивость, студенты отметили поддержку близких людей, необходимость быть опорой для близких и родных, общение с другими, в том числе с одноклассниками, преподавателями, любимые увлечения и концентрацию на учебе.

Список литературы

1. Истратова О.Н. Психодиагностика. Личностные и профессиональные качества / О.Н. Истратова – Ростов-на-Дону: Феникс, 2012. – 495 с.

КОНФЛИКТЫ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ: СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ

Долженков Е.Ю.

*Аспирант кафедры социологии и управления
Белгородский государственный технологический
университет им. В.Г.Шухова*

Новиков В.М.

*Аспирант кафедры социологии и управления
Белгородский государственный технологический
университет им. В.Г.Шухова*

Питка С.Н.,

*Доцент кафедры социологии и управления
Белгородский государственный технологический
университет им. В.Г.Шухова*

Динамические изменения, происходящие в современной российской действительности, отразились на всех сферах жизнедеятельности человека, повысив уровень напряженности и конфликтности, обострив как межгрупповые, так и межличностные отношения,

Феномен конфликта достаточно сложен и неоднозначен, в связи с чем, существует множество трактовок этого понятия, но в большинстве случаев, под конфликтом понимают определенное

противоречие, противоборство, вызванное расхождением ценностей, интересов, взглядов.

Конфликты возникают практически во все сферах: политической, экономической, социокультурной, производственной. Достаточно распространены конфликтные ситуации в образовательной сфере, в частности в высших учебных заведениях, так как социально-экономические и социокультурные изменения, происходящие в России, не могли не изменить ценностные ориентации, установки, стили поведения и взаимоотношений и преподавателей, и студентов, отразившись на образовательном социально-психологическом климате и, соответственно, на качестве обучения.

Во все времена конфликт являлся объектом пристального внимания ученых, мыслителей, при этом взгляды на него были весьма разнообразны и неоднозначны. Такое противоречие обусловило появление двух кардинальных подходов к природе конфликта: оптимистического и пессимистического.

Известный английский философ Томас Гоббс полагал, что конфликты являются необходимым атрибутом человека, а для человеческой природы состояние враждебности, конфликтности является естественным, соответственно, конфликты неизбежны и будут всегда, причем решить их мирным путем невозможно [2]. Безусловно, такой подход отражает пессимистическую сущность конфликта.

По мнению ученого, первоначальное состояние человеческого общества – «война всех против всех», которое по достижении крайнего состояния, способствует заключению договора о создании мощного государства, которое, Т. Гоббс сравнивал с библейским чудовищем Левиафаном. Ученый не видел другого способа преодоления порочности людей кроме применения государственного насилия.

Противоположную точку зрения разделял французский просветитель Жан Жак Руссо, считая, что человеческой природе, напротив, свойственно миролюбие, а конфликт вызывают недостатки устройства общества. Пресечению конфликтов, по мнению ученого, будет способствовать создание демократического государства, основанного на ненасильственных, воспитательных методах.

Отечественные ученые преимущественно, выражали схожие, но многоаспектные мнения на сущность конфликта. Так, А.Г. Ковалев полагает, что конфликт есть противоборство,

активное столкновение мнений, оценок, правил поведения [4]. Данную позицию разделяет и Н.В. Гришина, отмечая, что источниками конфликта могут быть несовместимость характеров, потребностей, расхождение культурных эталонов [3]. По мнению Ф.М. Бородкина и Н.М. Коряк конфликт обязательно предполагает активную деятельность, направленную на достижение определенной цели [1].

Своими особенностями обладают конфликты в образовательной сфере. С целью изучения специфики конфликтов в высшей школе нами был проведен опрос студентов БГТУ им В.Г. Шухова (N=100).

Как известно, конфликтам предшествует определенная конфликтогенная среда, в связи с чем, мы попытались определить ее специфику, опросив учащихся в возрасте от 19 до 23 лет. Изначально мы спросили респондентов, часто ли их раздражают окружающие их люди, в результате чего выяснилось, что это происходит достаточно часто (рис. 1):

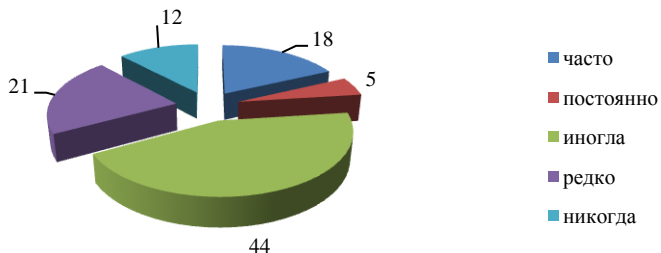


Рис. 1. Самооценка раздражительности респондентов

Данные, представленные на рисунке, показывают, что 44,0% опрошенных иногда испытывают раздражение к окружающим. 21,0% указали, что это бывает редко, 18,0% – часто, 12,0% сообщили, что их постоянно раздражают окружающие, а 5,0%, напротив, заявили, что такого с ними не происходит никогда.

Далее мы поинтересовались у респондентов, насколько часто окружающие проявляют к ним агрессивность или раздражение (рис. 2):

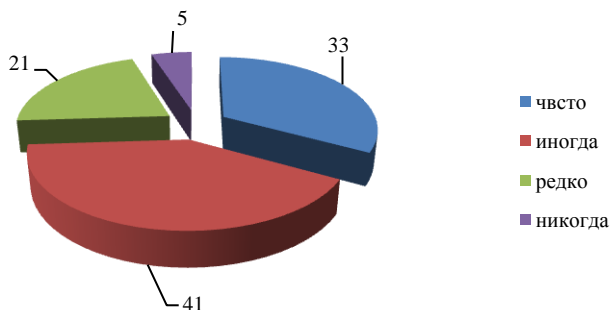


Рис. 2. Конфликтогенные черты характера в окружении респондентов

Большинство респондентов (74,0%) отметило, что в их окружении достаточно часто имеют место раздражение и агрессивность, причем 33,0% указали на то, что это происходит часто, а 41,0% указали на эпизодичность таких случаев, что в целом свидетельствует о достаточно конфликтогенной атмосфере. 21,0% ответили, что такое случается редко, а 5,0% заявили, что такого никогда не было.

Затем мы поинтересовались, насколько часто вступали в конфликт студенты друг с другом, в результате чего выяснилось, что такие случаи были более частыми, чем подобные происшествя с преподавателями (рис. 3):

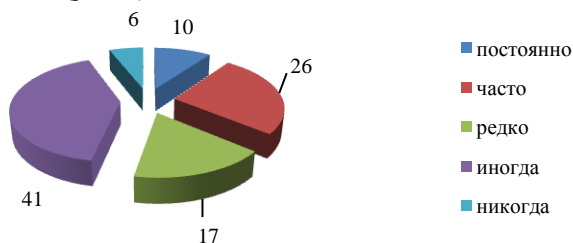


Рис. 3. Частота конфликтов между студентами

Из рисунка мы можем заметить, что лишь для 6,0% респондентов такие конфликты никогда не имели место. 94,0% указали на то, что такие инциденты случались: для 41,0% – иногда, для 26,0% – часто, для 17,0% – редко, а 10,0% – постоянно вступают в подобное взаимодействие.

Далее мы попытались выявить источники горизонтальных конфликтов в студенческой среде, в результате чего выяснилось, что наиболее частой причиной конфликтов между студентами является банальное «плохое настроение» (71,0%), стечение обстоятельств (55,0%), вызывающее, заносчивое поведение

некоторых студентов (51,0%), раздражение в отношении «любимчиков» (31,0%) (рис. 4):

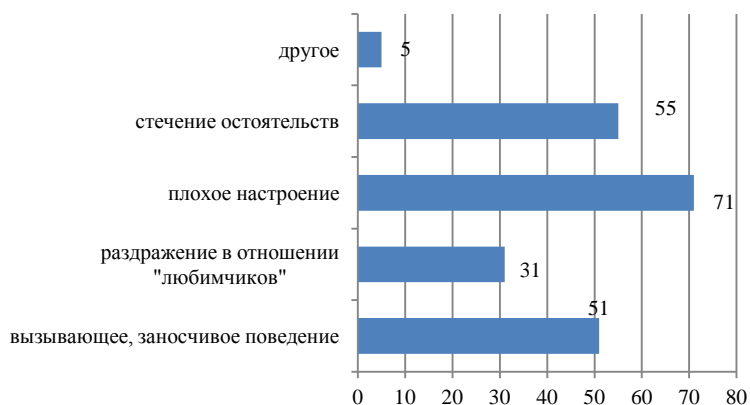


Рис. 4. Причины конфликтов студентов друг с другом

Далее мы попытались определить потенциальную конфликтность вертикальных конфликтов, спросив участников опроса, есть ли среди преподавателей, которыми они взаимодействуют конфликтные люди, в результате чего большинство студентов ответило отрицательно (63,0%). Только 27,0% на данный вопрос ответили утвердительно. Данные результаты позволили предположить, что конфликты с преподавателями будут достаточно редки. Это предположение подтвердилось в результате ответов респондентов на вопрос: «Вступали ли Вы в конфликт с преподавателями?» (рис. 5):

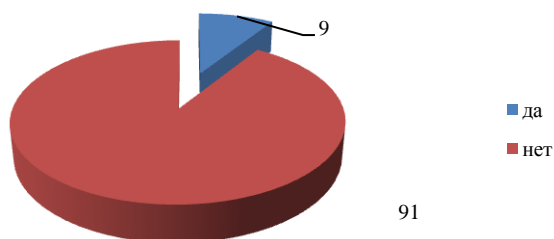


Рис. 5. Случаи конфликтного взаимодействия с преподавателями

Большинство студентов (91,0%) не вступало в конфликты с преподавателями, в то время как 9,0% указали на то, что такие

случаи были. Мы попытались выяснить источники подобных конфликтов (рис. 6):

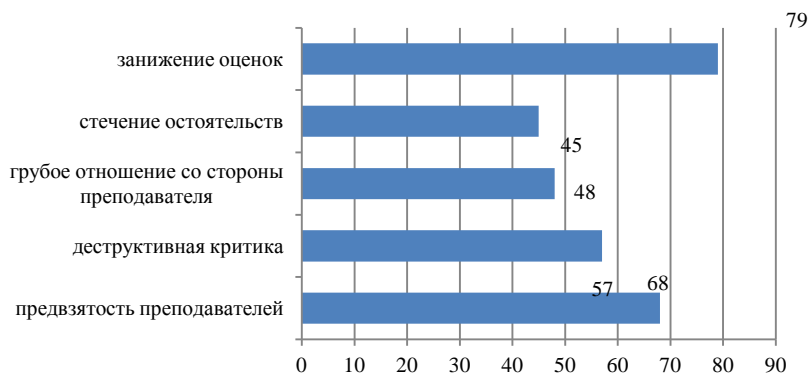


Рис. 6. Причины конфликтов студентов с преподавателями

Из рисунка мы можем заметить, что основными причинами конфликтов между преподавателями и студентами с позиции студентов являются занижение оценок (79,0%), предвзятость преподавателей (68,0%), деструктивная критика (57,0%). Среди причин подобных конфликтов были также указаны грубое отношение со стороны преподавателей (48,0%) и стечение обстоятельств (45,0%).

Таким образом, конфликтогенные факторы в студенческой среде выражены умеренно: студенты отмечают, что окружающие их люди достаточно часто проявляют по отношению к ним агрессивность, но при этом сами испытывают раздражение к окружающим несколько реже. Несмотря на это, большинство студентов вступали в конфликты со своими сверстниками, преимущественно из-за «плохого настроения», стечения обстоятельств, вызывающего, заносчивого поведение некоторых студентов, раздражения в отношении «любимчиков».

Потенциальная конфликтогенность преподавателей для участников опроса имеет слабое значение. По мнению большинства студентов, среди преподавателей мало конфликтных людей, и, соответственно подобные вертикальные конфликты оказались достаточно редкими. Наиболее популярными причинами конфликтов между преподавателями и студентами оказались занижение оценок, предвзятость преподавателей, деструктивная критика, грубое отношение и стечение обстоятельств.

Исход конфликтов может быть самым разнообразным. Наиболее благоприятной кульминацией такого типа социального взаимодействия является конструктивное вмешательство, одной из форм которого является регулирование конфликта, представляющее управляющее воздействие с целью нейтрализации или смягчения.

Обязательным условием укрепления взаимоотношений участников образовательного процесса является сотрудничество как наиболее оптимальная стратегия разрешения конфликтов. Развитию сотрудничества, в свою очередь, способствует совместная деятельность и активная коммуникация как на горизонтальном, так и на вертикальном уровне: организация конференций, семинаров, конкурсов, проведение тренингов.

В образовательной сфере конфликты неизбежны, но знание структурных элементов и динамики конфликтов, а также твердое намерение его участников преодолеть возникшие противоречия способны превратить конфликтное взаимодействие в созидующее творческое сотрудничество.

Список литературы

1. Бородкин, Ф. М. Внимание: конфликт [Текст] / Ф.М. Бородкин, Н.М. Коряк. – Новосибирск: Наука, Сибирское отделение. – 1989. – 192 с.
2. Гоббс, Т. Левиафан [Текст] / Т. Гоббс. – М.: «Мысль», 2001. – 480 с.
3. Гришина, Н. В. Общение в конфликтных ситуациях [Текст] / Н.В. Гришина. – Л.: Лениздат, 1990. – 445 с.
4. Ковалев, А. Г. Психология личности [Текст] / А.Г. Ковалев. – М., 1970. – 435 с.

ЭКСТРЕМИЗМ И НАЦИОНАЛИЗМ В МОЛОДЕЖНОЙ СРЕДЕ

Колмаков А.А.

*Магистрант кафедры социологии
и организации работы с молодежью
Белгородский государственный национальный
исследовательский университет*

Питка С.Н.,

*Доцент кафедры социологии и управления
Белгородский государственный технологический
университет им. В.Г.Шухова*

Одной из серьезных проблем безопасности современной действительности является проблема национализма и экстремизма. Под экстремизмом понимают призыв массового характера к насильственным действиям, направленным на существующий политический, общественный, религиозный строй.

Экстремизм проявляется в принудительном распространении принципов, нетерпимости, доминировании на сознании людей [2].

Национализм представляет некую политическую идеологию, базовым принципом которой является идея о ценности нации как высшей формы общественного единения [1].

Наиболее мощное влияние экстремистские и националистические организации оказывают на молодежь как наиболее неустойчивую социально-демографическую группу. Экстремистское поведение в молодежной среде представляет серьезную опасность, имеющую последствия как для государства и общества, так и для личности. Молодежный экстремизм оказывает негативное влияние на сознание, повышая националистические и неонацистские настроения, вызывая стремление совершать иротивоправные, а порой и преступные действия.

В целях изучения экстремистских настроений в молодежной среде были опрошены молодые люди в возрасте от 18 до 30 лет (N=100).

Большинство респондентов понимают значение данных терминов и считают крайне актуальной проблемы, вызванные экстремистскими и националистскими настроениями.

Мы попытались выяснить у респондентов: в чем, по их мнению, заключаются основные причины экстремизма (рис. 1):

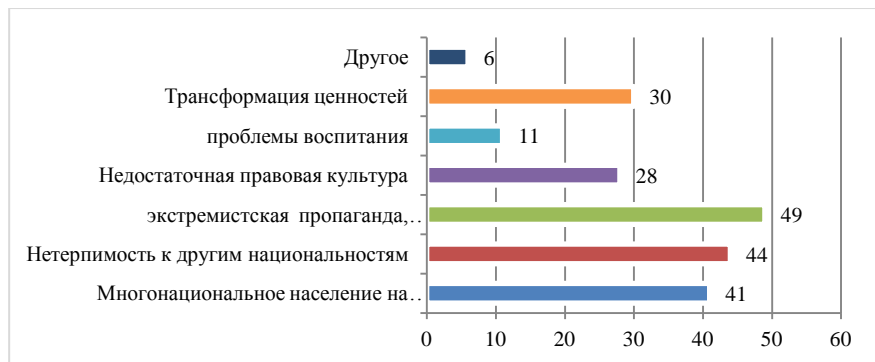


Рис. 1. Причины экстремизма в представлениях молодежи

По мнению молодежи, основными причинами экстремизма являются: экстремистская пропаганда, вызывающая подобное настроение (49,0%), многонациональность нашей страны (41,0%), нетерпимость к другим национальностям (44,0%), трансформация ценностных представлений (30,0%). Были также обозначены такие причины, как недостаточная правовая культура (28,0%), проблемы воспитания (11,0%).

Среди указанных причин достаточно частой оказалась нетерпимость к представителям другой национальности. Пытаясь сделать акцент на данном факторе, мы попытались определить уровень толерантности респондентов, спросив их о том, какое значение они придают национальной и религиозной принадлежности человека (рис. 2):

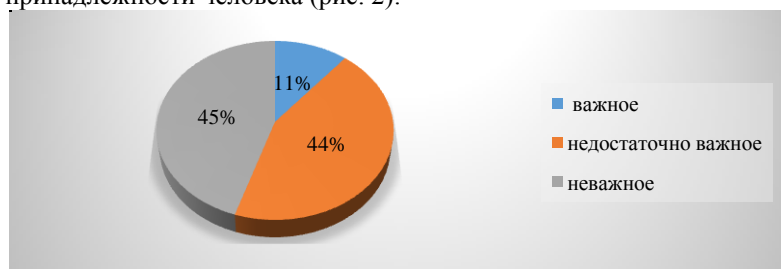


Рис. 2. Уровень толерантности респондентов

Большинство респондентов не придает значения национальной или религиозной принадлежности человека (55,0%). В то же время 45,0% указали на то, что иногда они обращают на это

внимание, а 11,0% уверенно заявили, что данные критерии для них важны.

Далее мы спросили: комфортно ли чувствуют себя респонденты при общении с другими национальностями (рис. 3):

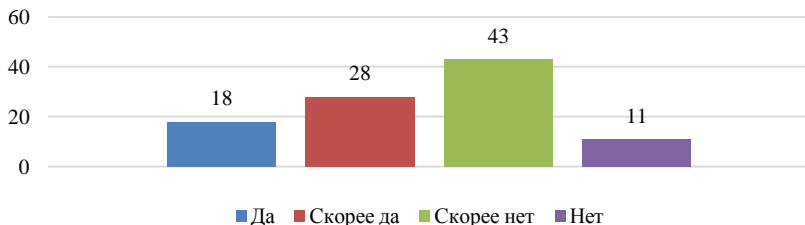


Рис. 3. Самочувствие респондентов в процессе межнационального общения

46,0% респондентов указали, что общаясь с представителями других национальностей, они не испытывают дискомфорта, 28,0% отметили, что комфорта они скорее не испытывают, а 18,0% и вовсе ответили отрицательно.

Далее мы попытались определить: какова реакция респондентов на проявление нетерпимого отношения к представителям другой национальности, в результате чего выяснилось, следующее (рис. 4):

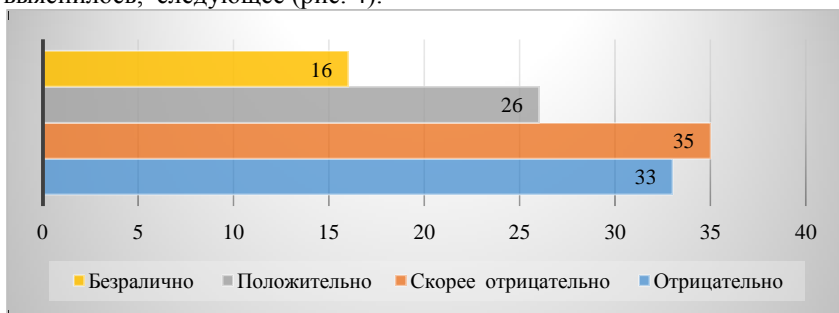


Рис. 4. Реакция респондентов на проявление нетерпимости другими к представителям другой национальности

Большинство респондентов отметили, что они отрицательно относятся к таким проявлениям (72,0%), хотя 35,05 из них уверены в этом несколько меньше. 26,0% отметили, что относятся к этому положительно, а 16,0% – безразлично. Не смотря на то, что большинство респондентов ответило отрицательно, тенденция к нетерпимости все же однозначно присутствует.

Мы поинтересовались у молодых людей: какие меры профилактики экстремизма они считают наиболее эффективными (рис. 5):

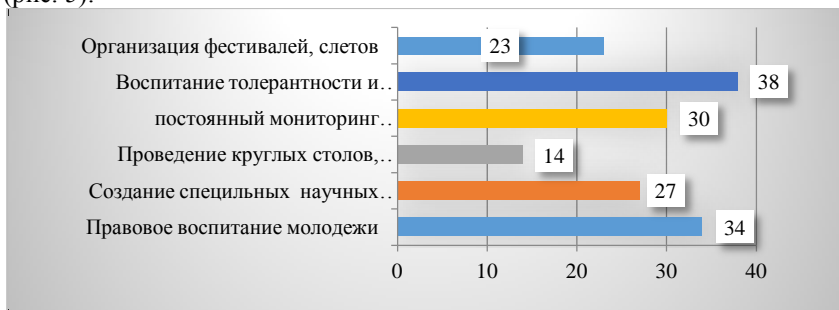


Рис. 5. Направления профилактики экстремизма среди молодежи

В качестве подобных мер респонденты указали на необходимость воспитания толерантности и культуры межнационального общения (38,0%), повышение правовой культуры (34,0%), постоянный мониторинг состояния подростковой преступности (30,0%), создание специальных научных центров по профилактике проблем экстремизма (27,0%), организации фестивалей, слетов (23,0%), проведения круглых столов, тренингов по проблемам экстремизма и национализма (14,0%).

По мнению респондентов, в первую очередь необходимо воспитание толерантности и культуры межнационального общения через досуговые организации, клубы по интересам, спортивные секции. Так же важным является правовое воспитание молодежи, повышение уровня правовой культуры, регулярный мониторинг подростковой безнадзорности, создание и развитие научных центров по проблемам экстремизма и национализма, организация фестивалей и слетов.

В процессе реализации проекта «В единстве наша сила!» ожидаются следующие качественные результаты:

- повышение конструктивности и гармоничности межнациональных отношений;
- распространение межнациональной культуры, толерантности среди молодежи;
- развитие активной жизненной антинационалистической позиции;
- активизация креативных способностей молодежи;

– укрепление в молодежной среде атмосферы межнационального согласия;

– недопущение создания и деятельности националистических экстремистских молодежных группировок.

Молодые люди отметили, что не имеют ничего против представителей иной национальности или вероисповедания, однако при этом в общении с ними испытывают дискомфорт, соответственно есть некоторая тенденция к нетерпимости респондентов к представителям другой национальности.

В качестве подобных мер профилактики экстремизма и национализма респонденты указали на необходимость воспитания толерантности и культуры межнационального общения, повышение правовой культуры, постоянный мониторинг состояния подростковой преступности, создание специальных научных центров по профилактике проблем экстремизма, организации фестивалей, слетов, проведения круглых столов, тренингов по проблемам экстремизма и национализма.

Сложные события, происходящие в современной российской действительности, наиболее остро затрагивают вопросы экстремизма и национализма в молодежной среде, в связи с чем возрастает необходимость комплексных мер, направленных на профилактику и регулирование данных явлений и, соответственно, стабильность и безопасность нашей страны.

Список литературы

1. Национализм. URL <https://ru.wikipedia.org/wiki>
2. Экстремизм: понятие, виды. URL: <https://www.kamgov.ru>

**ПРЕДСТАВЛЕНИЯ О СОЦИАЛЬНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ
РАЗЛИЧНЫХ ВОЗРАСТНЫХ ГРУПП:
СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ**

Данакин Н.С.,

*доктор социологических наук, профессор
кафедры социологии и управления
Белгородский государственный технологический
университет им. В.Г. Шухова*

Питка С.Н.,

*Доцент кафедры социологии и управления
Белгородский государственный технологический
университет им. В.Г.Шухова*

В современной российской действительности социальная безопасность является неотъемлемым атрибутом национальной безопасности. Угрозы экономического, экологического, социального, военного, информационного и прочего характера дестабилизирующе воздействуют на состояние защищенности интересов каждого человека.

Вопросы безопасности интересовали многих ученых разных исторических периодов. Так, Г. Гегель отмечал, что безопасность отдельного человека гарантирует целое, предполагая интегральный характер безопасности [1].

Ученые в большинстве мнений придают безопасности общественный, социальный характер, поскольку угрозы возникают практически во всех сферах жизнедеятельности человека и отождествляют безопасность со стабильностью. В.Н. Кузнецов связывает безопасность с обеспечением защищенности человека, его интересов и ценностей и придает феномену безопасности субъективный характер [2].

Для изучения социальной безопасности были опрошены жители г. Белгорода разных возрастных категорий, которые отметили, что данная проблема является крайне актуальной, причем независимо от возраста. В то же время наибольшую значимость социальная безопасность представляет для респондентов в возрасте 18-30 и 40-50 лет (рис. 1):

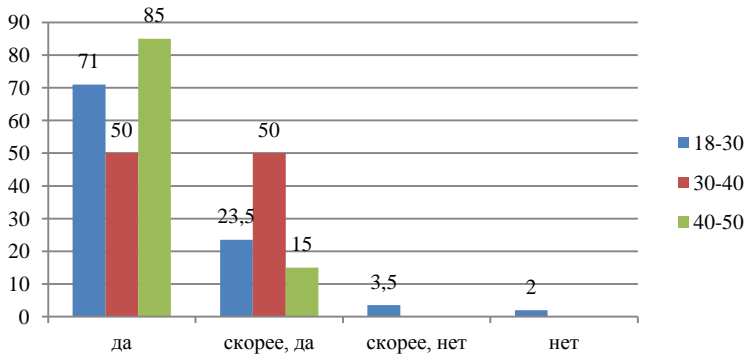


Рис. 1. Актуальность проблемы социальной безопасности с позиции респондентов

Мы попросили респондентов указать наиболее значимые с их позиции социальные угрозы. Большинство респондентов всех возрастных категорий указали на тревожную общую обстановку в стране и в нашем городе. Страх за личную безопасность и безопасность близких актуальны для всех респондентов, особенно для респондентов 40-50 лет. Несколько меньше их волнуют проблемы безработицы, состояния преступности и окружающей среды (рис. 2):

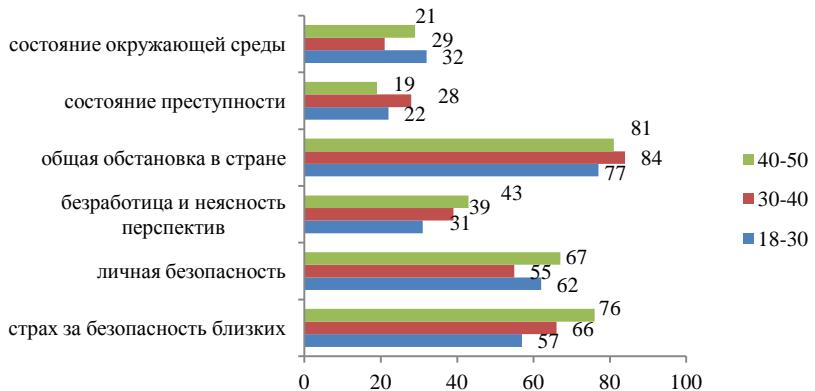


Рис. 2. Иерархия значимости угроз для респондентов

Респонденты также обозначили актуальность таких угроз как агрессивность окружающих, аварии, ДТП, алкоголизм, наркомания, угроза терроризма и войны.

При восприятии безопасности тех или иных явлений очень важен настрой человека, в связи с чем мы поинтересовались: какие чувства испытывают респонденты перед будущим.

Результаты оказались весьма противоречивыми. Самыми оптимистичными оказались респонденты в возрасте 40-50 лет и 18-30 лет. Несколько больше пессимистических настроений оказалось у возрастной категории 30-40 лет (рис. 3):

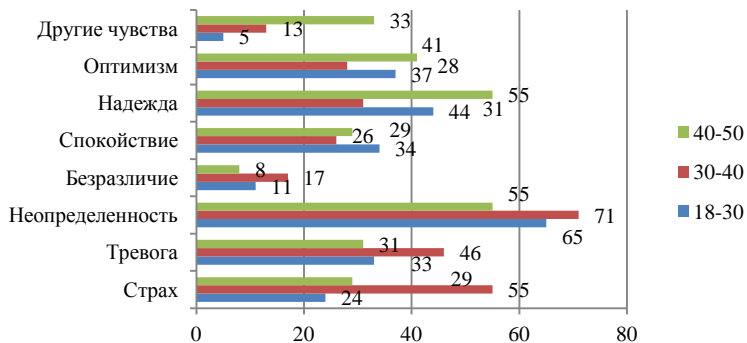


Рис. 3. Чувства респондентов перед будущим

Большинство респондентов испытывают неопределенность перед будущим (71,0% респондентов в возрасте 30-40 лет, 65,0% в возрасте 18-30 лет и 55,0% респондентов в возрастной категории 40-50 лет). Страх испытывают с большим отрывом от других категорий респондентов опрошенные в возрасте 30-40 лет (55,0%), также как и тревогу (46,0%). Надежду (55,0%) и оптимизм (41,0%) испытывают преимущественно 40-50 летние респонденты. Спокойствие отметили респонденты 18-30 лет (34,0%), 40-50 лет (29,0%) и в возрасте 30-40 лет (26,0%).

Социальная безопасность имеет комплексный характер, в связи с чем, мы попытались выяснить некоторые ее компоненты.

Мы предложили респондентам оценить состояние демографической безопасности в регионе. Большинство опрошенных указало на то, что данная проблема имеет место, но в умеренной степени и дали, преимущественно, положительные оценки (рис. 4).

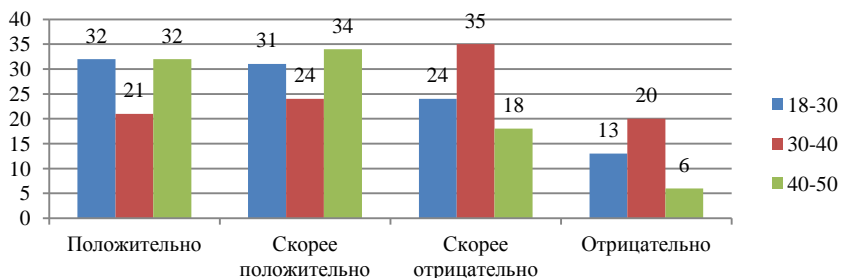


Рис. 4. Оценка демографической безопасности

Наиболее высокие оценки демографической безопасности дали респонденты в возрасте 40-50 лет (66,0%), 18-30 лет (63,0%). Респонденты в возрасте 30-40 лет, напротив, дали преимущественно, отрицательные оценки.

Оценка экологической безопасности выглядела следующим образом (рис. 5):

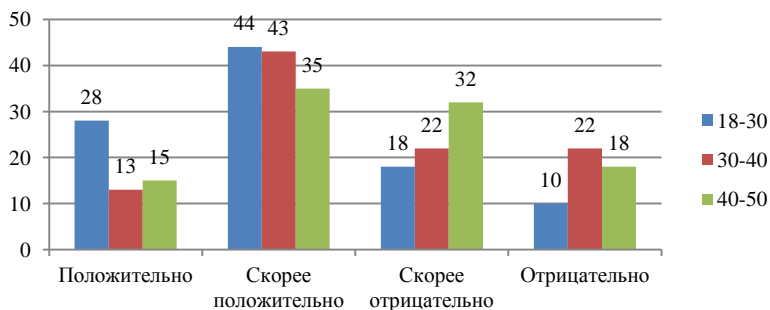


Рис. 5. Оценка экологической безопасности

Положительные оценки экологической безопасности дали респонденты в возрасте 18-30 лет (72,0%), 30-40 лет (56,0%). Респонденты 40-50 лет, высказали противоречивые мнения: 50,0% оценила экологическое состояние Белгородской области положительно, а 50,0% – отрицательно.

Результаты социологического исследования позволили нам сформулировать следующие выводы:

Наиболее значимыми социальными угрозами, по мнению жителей Белгородской области являются: общая обстановка в стране и в городе, страх за личную безопасность и безопасность близких, а также агрессивность окружающих, аварии, ДТП, алкоголизм, наркомания, угроза терроризма и войны. Несколько

меньше респондентов волнуют проблемы безработицы, состояния преступности и окружающей среды.

Самыми оптимистичными оказались респонденты в возрасте 40-50 лет и 18-30 лет. Пессимистические настроения преобладают у возрастной категории 30-40 лет. Большинство респондентов испытывают неопределенность. Надежду и оптимизм испытывают преимущественно 40-50 летние респонденты. Спокойствие отмечают респонденты 18-30 лет 40-50 лет.

Наиболее высокие оценки демографической безопасности дали респонденты в возрасте 40-50 лет и 18-30 лет, в то время как респонденты в возрасте 30-40 лет, напротив, дали преимущественно, отрицательные оценки. Положительно оценили экологическую безопасность, преимущественно, респонденты в возрасте 18-30 лет и 30-40 лет, а мнения респондентов 40-50 лет разделились.

Проблема социальной безопасности в современной российской действительности имеет крайне важное значение, решение которой зависит как от государственного, в том числе правового регулирования, координации и усиления служб безопасности региона, так и мониторинговой деятельности, позволяющей социологически измерить социальные угрозы и своевременно принять верные управленческие решения.

Список литературы:

1. Гегель, Г.В. Энциклопедия философских наук / Г.В. Гегель // Собр. соч. – М.: Мир, 1974. – Т. 1. – 452 с.
2. Кузнецов, В.Н. Безопасность, благополучие человека, семьи, государства / В.Н. Кузнецов // Безопасность Евразии. – 2014. – № 1. – С. 3-20.

ГЕНДЕРНЫЙ АСПЕКТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫБОРА

Питка С.Н.,

*Доцент кафедры социологии и управления
Белгородский государственный технологический
университет им. В.Г.Шухова*

В процессе жизненного пути человек всегда сталкивается с ситуацией выбора, принимая определенные решения. Выбор представляет психологическую готовность осознанно проявлять свободу воли в конкретном поведении, в обозначении средств достижения поставленной цели [3].

С позиции К. Роджерса выбор является пробуждающим поведением, с помощью которого человек стремится к определенной цели [6]. Подобную позицию выражал и В. Франкл, считая выбор «главной силой жизни человека» и понимая под ним стремление человека к смыслу жизни в конкретный период времени [7].

Особое значение в жизни человека занимает такой сложный и ответственный шаг как выбор профессии, представляющий целенаправленный процесс оценки человеком себя, своих возможностей.

С позиции Д. Сьюпера, выбор профессии является фазой профессионального развития, основанной на Я-концепции личности как целостного динамичного образования [8].

По мнению Д.А. Леонтьева, Н.В. Пилипко, профессиональный выбор есть сложно организованная деятельность, имеющая структуру, мотивацию, динамику [4]. Проблемы профессионального выбора занимались многие отечественные ученые: К.А. Абульханова-Славская, Е.И. Головаха, Е.И. Гусева, О.В. Журавлева, О.В. Кузьмина, А.К. Маркова, М.В. Ососова.

Большинство ученых считают профессиональный выбор процессом, состоящим из ряда актов и решений, компонентом профессионального самоопределения [5].

В процессе выбора профессионального пути формируется потребность в профессиональном самоопределении, оценка своих возможностей, способностей, знаний, положительное отношение к трудовой деятельности.

Профессиональный выбор человека формируется под влиянием множества факторов, в том числе гендерных особенностей. С позиции И.С. Арон, гендерный подход к выбору профессионального пути предполагает модификацию форм воспитания и обучения, способствующую созданию благоприятной образовательной среды [1].

Большинство ученых отмечает, что одним из необходимых слагаемых успешного профессионального выбора является именно гендерный фактор, хотя следует заметить, что на разработку профессионального решения достаточно сильно влияют гендерные стереотипы, часто мешающие девушкам и юношам сделать правильный профессиональный выбор.

Результаты исследования О.В. Журавлевой, раскрывающие гендерные особенности профессионального выбора и

профессиональной ориентации подростков показали различия в мотивации выбора профессии, творческого и социального аспектов выбранных профессий у юношей и девушек [2].

В целях определения гендерной специфики формирования профессионального выбора были опрошены учащиеся общеобразовательных учреждений г. Белгорода.

Большинство школьников отметили, что определились с выбором профессии, при этом более уверены в своем выборе оказались мальчики, нежели девочки.

Мы попытались определить факторный фон профессионального выбора. Оказалось, что значимую роль в процессе профессионального выбора как юношей, так и для девушек играют собственные желания, интересы, способности. Для девушек также значимо мнение родителей (29,0%) и возможность бесплатного обучения (39,0%), а для юношей – мнение друзей (41,0%). При выборе профессии респонденты указали, что значимой оказалась информация в интернете и СМИ (14,0% – юноши и 22,0 – девушки) (рис. 1):

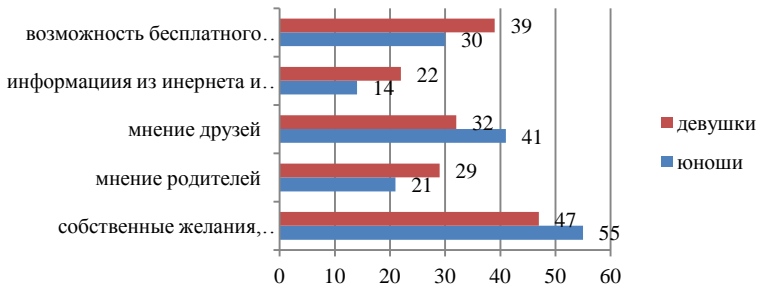


Рис. 1. Факторный фон профессионального выбора

Важную роль в процессе профессионального выбора играют источники информации о профессиях (рис. 2):

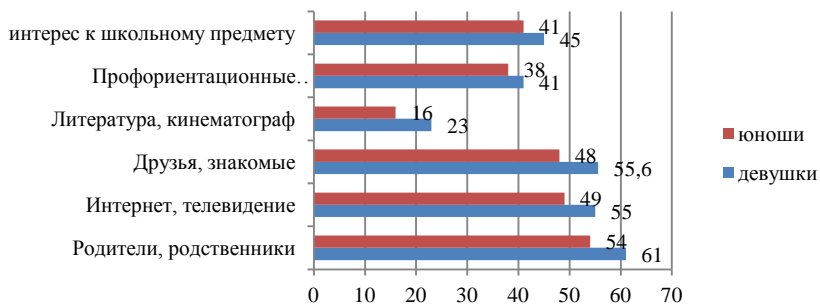


Рис. 2. Источники профессионального выбора

При ответе на этот вопрос, обнаружилось, что основным источником информации о профессии и для девушек и для юношей оказалась информация от родителей и родственников (54,0% – юноши, 61,0% – девушки), интернет и телевидение (55,0% – девушки, 49,0% – юноши), интерес к школьному предмету (45,0% – девушки, 41,0% – юноши). Существенным информационным источником является проведение профориентационных мероприятий (41,0% – девушки, 38,0% – юноши). 23,0% девушек и 16,0% юношей отметили, что в определенной степени на формирование профессионального выбора повлиял кинематограф и литература.

Как выяснилось, одним из факторов профессионального выбора оказался интерес к школьному предмету, поэтому мы посчитали важным спросить респондентов о том, какие школьные предметы относятся ими к числу любимых (рис. 3):

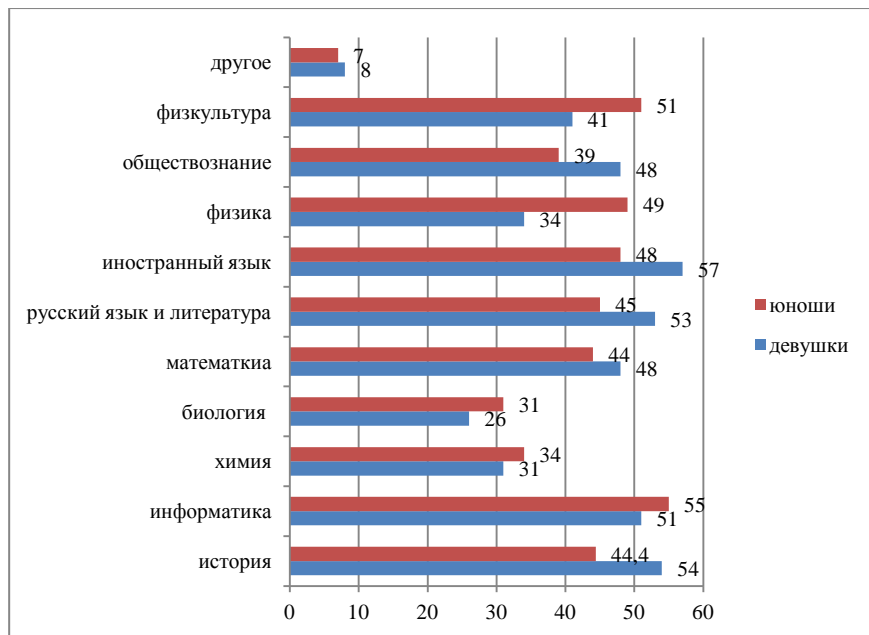


Рис. 3. Любимые предметы школьников

Ответы школьников показали, что любимыми предметами девочек оказались иностранный язык (57,0%), история (54,0%), русский язык и литература (53,0%), информатика (51,0%), математика (48,0%), обществознание (48,0%). Для юношей наиболее привлекательными предметами оказались информатика (55,0%), физкультура (51,0%), физика (49,0%), история (47,0%), математика (44,0%).

В дальнейшем мы поинтересовались: «Какие критерии важны для Вас в вашей будущей профессиональной деятельности?» (рис. 4):

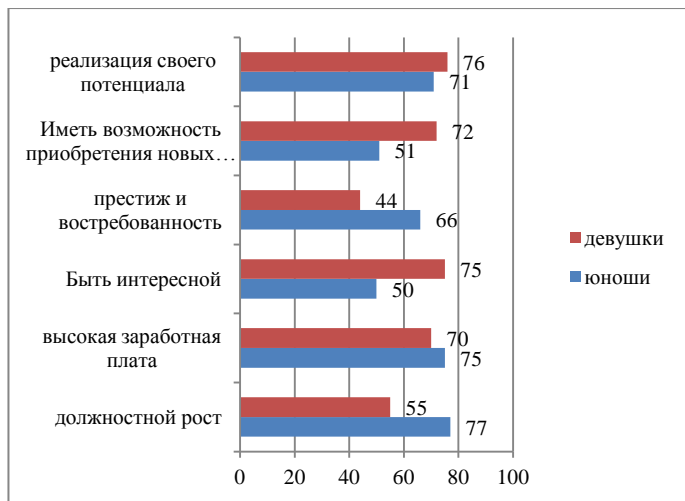


Рис. 4. Критерии оценки будущей профессиональной деятельности

Юноши указали на такие критерии, как должностной рост (77,0%), высокая заработная плата (75,0%), реализация своего потенциала (71,0%), востребованность профессии (66,0%), возможность приобрести новые знания (51,0%), интерес к профессии (50,0%).

Для девушек более значимы реализация своего потенциала (76,0%), интерес к профессии (75,0%), приобретение новых знаний (72,0%), высокая заработная плата (70,0%), должностной рост (55,0%), востребованность профессии (44,0%).

Подводя итоги, сформулируем некоторые выводы.

Большинство школьников отметили, что определились с выбором профессии, при этом более уверены в своем выборе оказались мальчики, нежели девочки.

Значимую роль в процессе профессионального выбора как юношей, так и для девушек играют собственные желания, интересы, способности. Для девушек также значимо мнение родителей и возможность бесплатного обучения, а для юношей – мнение друзей.

Основным источником информации о профессии и для девушек и для юношей оказалась информация от родителей и родственников, интернет и телевидение, интерес к школьному предмету, проведение профориентационных мероприятий, кинематограф и литература.

Ответы школьников показали, что любимыми предметами девочек оказались иностранный язык, история, русский язык и литература, информатика, математика, обществознание. Для юношей наиболее привлекательными предметами оказались информатика, физкультура, физика, история, математика.

Критериями будущей профессиональной деятельности для юношей является должностной рост, высокая заработная плата, реализация своего потенциала, востребованность профессии, возможность приобрести новые знания, интерес к профессии.

Для девушек более значимы реализация своего потенциала, интерес к профессии, приобретение новых знаний, высокая заработная плата, должностной рост, востребованность профессии.

Формирование профессионального выбора – нелегкая задача, которая зависит от множества факторов. Комплексность, системность в процессе данного решения определяется как государственным и региональным регулированием, так и усилением роли семьи и образовательных учреждений, в первую очередь, школы, на базе которой крайне важно создать оптимальные условия для получения учащимися информации о разнообразном мире профессий. Необходимо оказывать и психологическую помощь в определении учащимися своих склонностей, индивидуально-личностных особенностей, которые могут быть реализованы в будущей профессиональной деятельности

Очень важным условием профессионального выбора являются мероприятия, направленные на повышение профессиональной компетентности школьников, их осведомленности о мире профессий и о профессионально-важных качествах. При формировании профессионального выбора следует учитывать и гендерный фактор, в связи с чем, необходимо минимизировать влияние гендерных стереотипов. Для этого необходимо формировать информационную среду за счет позиционирования разнообразных гендерных профессиональных моделей; конструировать эгалитарные профессиональные гендерные нормы, увеличивать трансляции круглых столов, пресс-конференций с участием женщин определенных профессий, расширять гендерное просвещение на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и в разных сферах образования.

Список литературы

1. Арон И.С. Гендерные аспекты профессионального самоопределения старшеклассников //Электронный научно-образовательный журнал ВГПУ «Грани познания» 2009. № 3. С. 12.
2. Журавлева О.В. Особенности мотивации профессионального выбора старшеклассников // Известия ВУЗов. 2015. № 1. С. 65.
3. Климов Е.А. Психология труда. М., 2009. С. 38.
4. Леонтьев Д.А., Пилипко Н.В. Выбор как деятельность: личностные детерминанты и возможности формирования // Вопросы психологии. 1995: № 1. С. 97.
5. Пряжников Н.С. Профорientация в школе и колледже. Игры, дискуссии, задачи-упражнения. М., 2014. С. 29.
6. Роджерс К. Р. Взгляд на психотерапию. Становление человека. М.:, 1994. С. 46;
7. Франкл В. Человек в поисках смысла. М., 1990. С. 211.
8. Super D. A theory of vocational development // American Psychologist. 1953. № 8. P. 185.

ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫМИ ПРОЦЕССАМИ

УПРАВЛЕНИЕ ПРОЦЕССОМ ЖИЗНЕУСТРОЙСТВА ДЕТЕЙ-СИРОТ: КОНЦЕПТУАЛЬНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА

Данакин Н.С.,

*Доктор социологических наук, профессор кафедры
социологии и управления БГТУ им. ВГ. Шухова*

Сологуб О.О.

Аспирантка БГТУ им. ВГ. Шухова

Нас интересует, прежде всего, жизнеустройство детей-сирот как управляемый процесс, иными словами, *управление* этим процессом. Понятие «управление» мы определяем как целенаправленное воздействие на объект, т.е. воздействие, направленное на достижение определенной цели. Воздействие может быть направлено на сохранение объекта, его количественное или качественное изменение и т.д. Управление – не разовое действие, а определенный процесс, в котором может доминировать одно из двух свойств – прерывность (дискретность) или непрерывность. В зависимости от прерывности/непрерывности управленческого

воздействия можно выделить три вида управления: дискретное, поступательное, циклическое.

Дискретное управление основано на повторяющихся «точечных» воздействиях на объект. Это происходит, чаще всего, при отклонениях объекта от заданных параметров (норм, требований). Дискретное управление – это, можно сказать, управление по отклонениям: оно актуализируется при появлении отклонения и теряет актуальность после его устранения.

Поступательное управление, в отличие от дискретного, основано на непрерывно меняющихся действиях, обеспечивающих поэтапное, поступательное продвижение к управленческой цели. Если эта цель обновляется и к ней прокладывается новая цепочка действий, то мы имеем дело уже с *циклическим управлением*.

Управление как поступательный процесс складывается из нескольких этапов, действий, функций. Один из родоначальников теории управления А. Файоль выделил, как известно, пять таких функций: планирование (прогнозирование), организация, координация, командование и контроль. В последующем перечень управленческих функций расширился и уточнялся, стали выделяться базовые и дополнительные функции и т.д.

В этой связи стоит обратить внимание на одно важное обстоятельство: тот или иной набор управленческих функций задается не только целью управления и вытекающими из нее задачами, но и самим содержанием объекта управления (в нашем случае – жизнеустройство детей-сирот). Да и сами функции изменяются в зависимости от объекта. Скажем функции контроля процесса и результата жизнеустройства заметно отличается от этой функции применительно к процессу и результатам производственной деятельности.

Управление жизнеустройством детей-сирот, защитой их интересов относится к наиболее острым проблемам в социальной политике российского государства. Об этих проблемах сказано и написано немало, и каждый раз отмечается при этом значительное, чуть ли ни возрастающее число этих проблем. Так, результаты комплексной диагностики воспитанников центра социальной реабилитации «Прометей» (г. Санкт-Петербург) дали основание для выделения актуальных проблем, связанных с дефицитом социализации (слабое освоение семейных ролей), недостаточным уровнем коммуникативной культуры, социально-правовой неграмотностью, личностными проблемами, препятствующими процессу адаптации [1].

Полезные результаты получены в ходе диагностического исследования и проведения фокус-группы по вопросам социальной адаптации детей-сирот в Калужской области. Были выделены две группы проблем – субъективного и объективного характера. *Субъективные проблемы* [2] проявляются в низкой социальной активности, «проблемных» личностных особенностях, социальной изолированности, доминировании внешнего локуса социального контроля; *объективные проблемы* в отсутствии механизма конструктивного (межведомственного) взаимодействия; стереотипно-негативном отношении к детям – воспитанникам социальных учреждений; проявлении негативной установки детей-сирот к органам, призванным оказывать необходимую социальную и психологическую помощь [2].

Выделяются также проблемы, связанные с адаптацией выпускников социальных учреждений – проблемы профессионально-трудовые самоопределения, социально-бытовые, социально-правовые, социально-воспитательные, социально-психологические. На этом основании, в частности, делается вывод о том, что существующая система воспитания детей-сирот в интернатных учреждениях несовершенна и требует новых подходов в решении проблем адаптации в современном социуме, в подготовке каждого ребёнка к преодолению жизненных трудностей [3].

Обратим внимание на то, что все перечисленные проблемы относятся непосредственно к жизнеустройству детей-сирот. Но, кроме них, возникают также *проблемы управления* данным процессом. Скажем, проблема трудоустройства выпускников интернатных учреждений, связанная с созданием собственной семьи, относится непосредственно к их жизнеустройству, но проблемы обеспечения условий для трудоустройства или жилищного устройства выпускников могут быть отнесены уже к управлению жизнеустройством.

Проблемы жизнеустройства и управления им взаимосвязаны, но, вместе с тем, различаются.

Во-первых, жизнеустройство возможно и без управления, когда, скажем, воспитанники социальных учреждений опираясь исключительно на собственные силы и имеющийся социальный капитал (хотя и ограниченный) пытаются как-то решить свои проблемы. В этой связи, следует различать управляемое и неуправляемое (стихийное, латентное, диссипативное) жизнеустройство.

Во-вторых, потребность в управлении жизнеустройством детей-сирот возникает при условии, когда не срабатывает механизм «диссипативного» жизнеустройства и, соответственно, возникают непреодолимые трудности и неразрешимые проблемы, которые ложатся уже на систему управления. В результате, проблемы жизнеустройства трансформируются в проблемы управления жизнеустройством.

В-третьих, управление жизнеустройством детей-сирот можно представить в виде определенной системы, состоящей из управляющей и управляемой подсистем. Управляющая подсистема образуется из субъектов управления (государственные и муниципальные органы, общественные организации) и их взаимодействий. Управляемая подсистема – это само жизнеустройство в многообразии его уровней и форм. Цель управляющей подсистемы – обеспечить необходимые и достаточные условия для функционирования и развития управляемой подсистемы, т.е. своевременного и качественного разрешения проблем жизнеустройства детей-сирот.

В-четвертых, управляющая и управляемая подсистемы имеют свои особые функции и задачи, критерии и показатели их выполнения и решения.

Вместе с тем, проблемы управляющей и управляемой подсистем неразрывно взаимосвязаны и образуют определенную целостность. Первые проблемы ориентированы на разрешение вторых, вторые, со своей стороны, опираются в своем разрешении на первые. Не исключена возможность нарушения этого единства и смыслового расхождения двух групп проблем. Проблемы управляющей подсистемы могут быть оторванными от проблем непосредственного жизнеустройства, приобретать самодовлеющий характер. Управляющая подсистема начинает функционировать при этом «вхолостую». Что касается возможной оторванности проблем управляемой подсистемы от проблем управляющей подсистемы, то это выражается в игнорировании или отсутствии управленческой поддержки, ориентации исключительно на «собственные силы».

Таким образом, целесообразно выделять и различать, с одной стороны, проблемы жизнеустройства детей-сирот, с другой стороны, проблемы управления их жизнеустройством. В первую группу включаются проблемы объективного и субъективного характера, в том числе проблемы, связанные с адаптацией выпускников социальных учреждений, а именно проблемы

профессионально-трудовые, самоопределения, социально-бытовые, социально-правовые, социально-воспитательные, социально-психологические. Проблемы управления жизнеустройством воспитанников детских учреждений связаны с выделением управляющей и управляемой подсистем.

Список литературы

1. Дутова О.В. Социальная адаптация детей-сирот средствами социально-культурной деятельности [Текст] / О.В. Дутова // Современные проблемы науки и образования. 2013. № 6. С. 363-366.
2. Миночкина А.С. Повышение уровня социальной адаптации детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей [Текст] / А.С. Миночкина // Гуманитарные и социальные науки. 2012. № 4. С. 163-173.
3. Безенкова Т.А. Проблемы социальной адаптации детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей [Текст] / Т.А. Безенкова // Фундаментальные и прикладные исследования в современном мире. – 2014. – Т. 3. № 6. – С. 69-73.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА БЕЗ ИНВЕСТИЦИЙ

Целютина Т.В.

*канд. сои. наук, доцент
Белгородский государственный национальный
исследовательский университет*

Авилова Ж.Н.

*канд. соц. наук., доцент
Белгородский государственный технологический
университет им. В.Г. Шухова*

Рассматривая управление адаптацией в качестве перспективной инвестиции в трудовой потенциал для достижения социально-экономического благополучия организации и повышения качества жизни персонала, отметим, что необходимо укреплять такие навыки персонала готового к изменениям как: способность к активному обучению и умение применять обучающие стратегии; критическое и аналитическое мышление, способность к анализу; умение быстро решать проблемы,

формировать идеи и управлять пользовательским опытом; умение программировать решения и мн.др. Как результат – повышение уровня вовлеченности персонала и решение проблем дефицита компетенций в сферах реализации многообразных видов трудовой адаптации.

Адаптация – это, прежде всего, взаимное приспособление работника и организации, основывающееся на постепенной вработываемости сотрудника в новых профессиональных, социальных и организационно-экономических условиях труда. В современной практике HR менеджмента выделяют два направления адаптации: первичная и вторичная.

Первичная адаптация – это процесс ввода сотрудника в новую систему профессиональной деятельности. Ориентирована прежде всего на молодые кадры, не имеющие трудового опыта.

Вторичная адаптация – процесс приспособления работников, которые имеют опыт профессиональной деятельности. Необходимость быстрой перенастройки связана с изменениями объекта деятельности, своей профессиональной роли. Например, переход на должность руководителя. Другой пример, в организации внедряются новые инновационные технологии по бережливому производству (проектному управлению), следовательно, возникает необходимость приспособления и включенности работников в организационные изменения.

В рамках проблематики, нас интересует профессиональная вторичная адаптация. Каждый вид адаптации имеет совокупность показателей, отражающих задачи и возможные результаты, которые должны быть достигнуты сотрудниками.

Факторы трудовой адаптации – это ресурс, движущая сила управленческого процесса. Руководители, в процессе организации и управления адаптацией, должны учитывать факторы и условия, влияющие на содержание, методы, сроки, темпы и результаты адаптации (рис. 1).

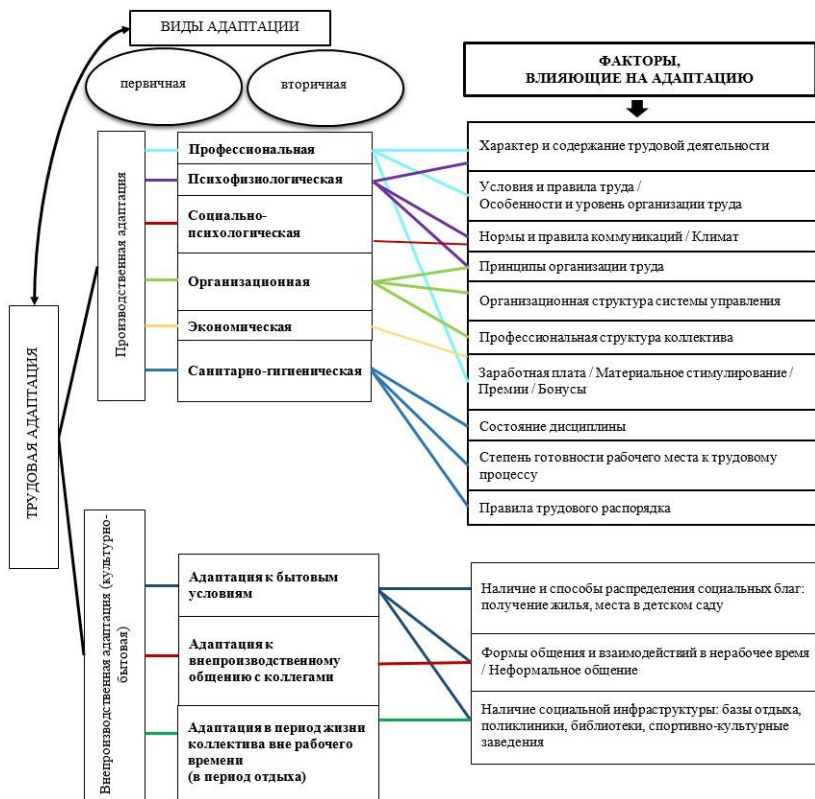


Рис. 1. Факторы, влияющие на трудовую адаптацию персонала

Технология процесса управления адаптацией – самый сложный организационный элемент, требующий разработки инновационных Программ адаптации на основе современных методов и процедур.

Представим результативные *методы адаптации*, которые, целесообразно использовать в условиях дефицита финансовых ресурсов.

№ 1 – это *наставничество и менторинг*;

№ 2 – обучение и переобучение; командные тренинги, кейсы, деловые игры;

№ 3 – карьерный коучинг (собственными силами);

№ 4 – тест-драйвы реальных обязанностей сотрудника;

- № 5 – геймификация;
- № 6 – инструктаж;
- № 7 – Digital-методы (на основе использования внутренних ресурсов);
- № 8 – ротация (системная и честная);
- № 10 – метод погружения в принятие управленческих решений;
- № 11 – метод вовлеченности через участие в процессах построения и развития корпоративной культуры [2] и многие другие.

Наставничество, как инструмент адаптации, объединяет процесс ознакомления, приспособления работников к содержанию и условиям трудовой деятельности, а также к социальной среде организации. Чтобы процесс наставничества был эффективным, а не имитационным, рекомендуется все его этапы проводить с учетом системы SMART (рис. 2).



Рис. 2. Процесс наставничества с учетом проектного подхода – системы SMART (составлено авторами)

Менторинг – это вид *неформального* управленческого наставничества; целенаправленные *развивающие* отношения, основанные на обмене опытом, передовыми знаниями и направленные на раскрытие возможностей, внутренних ресурсов. Это *добровольная* помощь одного человека другому в совершении значительных переходов между уровнями знания, работы или мышления. Важно – это поддерживающие *долгосрочные*

отношения, при которых все стороны заинтересованы в повышении результативности труда и качества жизни.

Менторинг необходим и результативен для: участников кадрового резерва; управления талантливыми сотрудниками (talent management в лучшем его понимании и исполнении) и лидерами (сложно, но возможно); победителей разных конкурсов (прежде всего, федеральных), рейтингов, грантов и т.д.; сотрудников с высоким уровнем инновационной готовности, желающих включаться в проектную и бережливую деятельность.

Основные участники менторинга:

№ 1 – «Ментор» (наставник, бизнес-консультант, гуру) – это, прежде всего, эксперт в своей сфере деятельности, который помогает менее опытному сотруднику развивать нужные профессиональные компетенции, полезные качества, избегать рисков (ошибок), моделировать карьеру. Это наставник, который добился очень больших успехов и *готов бесплатно* поделиться своими технологиями и секретами с другим сотрудником.

№ 2 – «Менти» (подопечный, стажер) – это сотрудник, замотивированный получать знания, новые компетенции и желающий включаться в организационные изменения, специалист, который нуждается в поддержке для достижения целей.

№ 3 – «Координатор» – это эксперт по процессу менторинга.

Ситуации, в которых менторинг работает на все 100%: переход на новый управленческий уровень; сложные, комплексные задачи; сложности с навигацией в корпоративной политике; сложности включенности в реализацию технологий бережливого производства; потребность в профессиональной поддержке; недостаток ролевых моделей; карьерное перепутье; необходимость повысить собственную «заметность», укрепить лидерские позиции [1].

Инструменты менторинга, из категории «минимум финансовых затрат, максимум доброй воли»: разбор кейсовых-ситуаций из практики ментора и менти; доступ к своей сети контактов (*связи* решают всё, в хорошем смысле этого слова); коучинг-сессии и коучинговые вопросы; шедоунг; прямой инструктаж и обучение действием; рассказывание историй (storytelling); транспарентная обратная связь; совместное посещения форумов, конгрессов, деловых встреч.

Ключевые показатели успешной адаптации персонала:

- Способность к деловому сотрудничеству, регулярный контакт с непосредственным руководителем и предоставление обратной связи.
- Оперативность предоставления информации и быстрота решения организационных вопросов.
- Качественное обучение. Заинтересованность в самообучении и моделировании карьерного роста.
- Высокий уровень инновационной готовности.
- Открытые коммуникации, продуктивность получения обратной связи от сотрудника и гибкое реагирование.
- Вовлеченность в развитие организационной культуры и принятие норм поведения, удовлетворенность социальной инфраструктурой организации [4,5].

Список литературы

1. Целютина Т.В. Культура бережливого производства как социально-экономический регулятор организационного поведения персонала / Т.В. Целютина, Т.А. Власова // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2019. – № 4-2. – С. 301-309
2. Tselyutina T.V., Vlasova T.A., Timokhina O.A., Maslova Y.V. Convergence of institutes of functional representation of group interests under transformation of social processes, quality of life, and human capital // Humanities and Social Sciences Reviews. – 2019. – Т. 7. – № 6. – P. 111-117.
3. Герасименко О.А. Ключевые бизнес-компетенции как экономическая категория [Текст] / О.А. Герасименко, Ж.Н. Авилова // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. 2016. № 6. С. 273-277
4. V.V. Moiseev, T.V. Tselyutina, Zh.N. Avilova. Assessment of the human capital of the region in the conditions of transformation of economic processes. International Journal of interdisciplinary social science studies. 2019, 5(2). pp. 61-70. <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=44077499>

ПРАКТИКА РЕГИОНАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВОМ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ

Колосова Э. Р.,

*аспирант кафедры социологии и управления
Белгородский государственный технологический
университет им. В. Г. Шухова*

Мазанова Е. Н.

*аспирант кафедры социологии и управления
Белгородский государственный технологический
университет им. В. Г. Шухова*

Колосова А.О.

*магистрант кафедры инновационной экономики и финансов
Белгородский государственный национальный
исследовательский университет*

Управление процессом трудоустройства молодых специалистов, выпускников вузов имеет полисубъектный характер, при этом структурный аспект управления предполагает координацию деятельности ряда управляющих субъектов, которая осуществляется на четырех основных уровнях: координационном, региональном, муниципальном и локальном [2]. Для более детального изучения актуального состояния управления процессом трудоустройства выпускников вузов, а также изучения практики регионального управления процессом трудоустройства молодых специалистов, нами было проведено социологическое исследование.

Объектом исследования явились студенты старших курсов, бакалавры, специалисты, а также магистранты Белгородских вузов, а именно Белгородского государственного аграрного университета имени В. Я. Горина, Белгородского государственного института культуры, Белгородского государственного национального исследовательского университета, Белгородского государственного технологического университета им. В. Г. Шухова и Белгородского университета кооперации, экономики и права.

Цель исследования заключалась в изучении актуального состояния практик регионального управления процессом трудоустройства молодых специалистов. Проведенное исследование позволило сделать определенные выводы.

Во-первых, доля респондентов, которые к настоящему времени определились с будущим местом работы, составляет

27,3%, остальные респонденты находятся в поиске будущего места работы или не задумывались еще о своей будущей профессиональной деятельности. Более того, только треть опрошенных (28,6%) указали, что по окончании ВУЗа предполагает работать по полученной специальности [6, 7]. К числу основных причин нежелания работать по специальности выпускники относят низкооплачиваемость данной профессиональной сферы (52,8%), а также отсутствие интереса к данной специальности и сфере профессиональной деятельности (26,8%). На наш взгляд, полученные данные демонстрируют, в первую очередь, пассивность и отсутствие мотивированности самих выпускников, что определенным образом связано изначально с мотивами выбора места учебы, к которым, согласно полученным результатам, можно отнести мотивы, обусловленные возможностью, а нежеланием поступить в вуз. К числу данных мотивов нами были отнесены поступление на ту специальность, на которую был небольшой набор и отсутствие возможных препятствий при прохождении по конкурсу, поступление в вузы для получения диплома о высшем образовании, а также достаточные баллы по ЕГЭ для поступления в вуз.

Во-вторых, выпускники также демонстрируют достаточно поверхностные знания об актуальных тенденциях и развитии рынка труда. Только 18% респондентов указали на постоянный мониторинг рынка труда и знакомство с существующими тенденциями на рынке труда. Более того, оценка осведомленности о своей будущей профессиональной деятельности и реальных условий ее осуществления показывает скорее неуверенное и достаточно приблизительное видение своей будущей профессиональной деятельности.

Так, к значимым факторам успешного трудоустройства выпускники относят профессиональные способности, умения и навыки, демонстрацию проактивных качеств (целеустремленность и желания достичь определенных результатов в жизни, самоорганизация, самостоятельность, самоконтроль, ответственность и т.п.), а также необходимых связей и знакомств [4]. В качестве основных каналов предстоящего трудоустройства выпускники рассматривают возможность самостоятельного поиска работы посредством просмотра имеющихся вакансий, посредством размещения своего объявления в автоматизированных системах по поиску работы, обращение за помощью к родителям, а также обращение за помощью к друзьям. Указанные каналы в

достаточной степени коррелируют с факторами трудоустройства, описанными выше.

С одной стороны, оценка вероятности самостоятельного поиска работы скорее связана с осмыслением и пониманием необходимости продемонстрировать профессиональные навыки, а также с самооценкой проактивных качеств, с другой стороны, обращение за помощью к родителям и друзьям демонстрирует действенность такого фактора успешного трудоустройства как «наличие необходимых связей и знакомств».

Безусловно, актуальным является вопрос о степени овладения и использования технологий и методов трудоустройства, так как только 11,3% опрошенных указали, что знакомы эффективными и актуальными методами поиска работы и постоянно используют их. Более того, при достаточно широком распространении информационных баз данных, порталов по содействию в трудоустройстве база вакансий и резюме hh.ru для выпускников является самой знакомой и востребованной. Тем не менее, данная база не предусматривает отдельно ресурса для поиска работы выпускников вузов [3].

Общероссийская база вакансий и резюме «Работа России» также набирает популярность, тем не менее, данный ресурс не является таким «раскрученным» как база вакансий и резюме hh.ru и также не совсем адаптированный по поиск работы выпускников. Хочется отметить продуктивность автоматизированной системы трудоустройства студентов и выпускников Scillbook. На наш взгляд, данная платформа является прекрасным аналогом по поиску работу и как раз направлена на целевую аудиторию выпускников [1].

Изучение профориентационной деятельности в ВУЗах и мероприятий по социально-психологической адаптации к трудовой деятельности показало, что только 26,8% респондентов в качестве действенного канала при трудоустройстве рассматривают вузовские Центры трудоустройства (26,8%), более того в зависимости от ВУЗа, в котором обучаются, студенты указывают на проводимую работу в данном направлении, но не столь очевидную. Самым эффективным, по мнению респондентов, направлением деятельности является проведение внутривузовских мероприятий по содействию в трудоустройстве. К числу эффективных направлений выпускники также относят карьерные мероприятия компаний-работодателей в вузе, организации практик, использование информационной платформы баз данных студентов

и потенциальных работодателей, а также координация работы общеуниверситетских и факультетских подразделений университета по содействию в трудоустройстве.

В настоящее время организация практик студентов является одним из методов не только усвоения и обретения практических навыков, но и содействия трудоустройству молодых людей. При анализе организации всех видов практик студентов с позиции дальнейшего трудоустройства выпускники оценивают существующую организацию практик достаточно низко. Большинство опрошенных (48,5%) выбрали вариант ответа «организация практик носит достаточно формальный характер». Полученные данные коррелируются с данными вопроса об эффективности направлений деятельности Центров профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов вузов, где только 24,9% указали на эффективность организации практик.

При оценке организации работы по взаимодействию с потенциальными и реальными работодателями в ВУЗе хотелось бы отметить общую тенденцию: в разрезе направлений работы с работодателями самыми заметными являются встречи с работодателями и организация ярмарок-вакансий [4].

Таким образом, несмотря на то, что все указанные направления работы по взаимодействию с потенциальными и реальными работодателями в ВУЗе прописаны в регламентах работы Центров содействия трудоустройству, по факту далеко не все проводятся в ВУЗах, и, даже те, которые проводятся, согласно представленным оценкам, носят исключительно формальный характер. В эпоху структурных изменений глобальной экономики, формирования нового качества рынка труда и рынка образовательных услуг эффективное функционирование системы образования требует как модернизации управления системой в целом, так и подсистемой трудоустройства выпускников.

Список литературы

1. Данакин Н.С. Социальная технология как способ оптимизации целевого управления в муниципальной сфере // Среднерусский вестник общественных наук, 2013. – № 3 (29). С. 46-55.
2. Данакин Н.С, Деева Н.Н. Региональная система управления трудоустройством молодых специалистов // Среднерусский вестник общественных наук, 2012. С. 50-59

3. Колосова Э.Р., Мазанова Е. Н., Колосова А.О. Поиск рабочих мест и вакансий в Белгородской области // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях. Сборник материалов XI Международной заочной научно-практической конференции, посвященной 75-летию Великой Победы, 2019. С. 374-379

4. Трудоустройство выпускников БГТУ им. В.Г. Шухова. – Режим доступа: <http://career.bstu.ru/nmcspats>

5. Центр профессиональной карьеры НИУ «БелГУ». – Режим доступа: <https://www.bsu.edu.ru/bsu/structure/detail.php>

6. Белгородский государственный аграрный университет имени В. Я. Горина // Официальный сайт. URL.: <https://bsaa.edu.ru/abiturient>

7. Белгородский государственный институт культуры. Центр по профориентации и содействию трудоустройству выпускников// Официальный сайт. URL.: <https://bgiik.ru>

НАСИЛИЕ ЖЕНЩИН КАК СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ПРОБЛЕМА

Питка С.Н.,

*Доцент кафедры социологии и управления
Белгородский государственный технологический
университет им. В.Г.Шухова*

Кикалишвили Д.Г.

*Аспирант кафедры строительного материаловедения,
изделий и конструкций*

Одной из острых социальных проблем современной мировой действительности является проблема насилия, привлекающая внимание психологов, юристов, медиков, социологов. Жертвами насилия чаще являются женщины. Согласно данным ВОЗ, примерно 30% женщин в возрасте от 15 до 50 лет подвергаются насильственной агрессии, преимущественно со стороны интимного партнера, соответственно, этот феномен является глобальной проблемой не только здравоохранения, но и нарушения прав человека во всем мире [5].

Насилие предполагает действия или события, направленные против благополучия и жизни человека. Большой толковый словарь трактует насилие как «применение грубой физической силы или морального давления» [1].

Основной целью насилия является намерение заставить человека испытать негативные чувства: страх, унижение, либо совершить какие-либо действия против его желания.

Существуют самые разнообразные подходы к понятию насилия. Например, психологический подход рассматривает насилие как результат негативного личного жизненного опыта. Социокультурный подход объясняет насилие как ситуацию статусного неравенства супругов, обусловленного общественным укладом и закрепляемого исторически [3].

С позиции виктимологического подхода, женщины, подвергшиеся насилию, сами провоцируют подобные действия [6]. С позиции теории социального научения изначально человек не склонен к насилию. Оно появляется как ответная реакция на подобное поведение и впоследствии переносится на семейные отношения и на отношения с окружающими [2].

Существует также прагматический подход, предполагающий практическую помощь пострадавшим от насилия людям. Он особенно распространен в юриспруденции, психологии, медицине и других науках.

Социально-психологический подход предполагает, что насилие является неким результатом социализации и имитацией того поведения, которое ребенок мог наблюдать в детстве. По некоторым исследованиям, мужья, применяемые насильственные действия по отношению к женам, были свидетелями подобных сцен в детстве.

Структура насилия может быть представлена следующими ее видами (рис. 1):



Рис. 1. Виды насилия

Физическое насилие предполагает нанесение физических повреждений и является наиболее опасным видом насильственных действий.

Психологическое насилие может проявляться как самостоятельно, так и в комплексе с другими видами насилия и предполагает вербальные оскорбления, шантаж, угрозы, давление, полный контроль над жизнью жертвы.

Экономическим насилием считается полное распоряжение не только своими доходами, но и доходами жены, самостоятельное принятие всех финансовых решений. Сопутствуют данному виду насилия женская безработица. Источниками экономической зависимости могут являться рождение ребенка, запрет мужа на работу жене, а также дискриминация на рынке труда.

Семейное насилие характеризуется наличием родственных или иных близких связей между агрессором и его жертвой и, соответственно, может исходить от супруга, партнера, родителей, детей и т.д.

Проблема насилия часто обостряется латентностью. Не смотря на анонимность, не каждая женщина согласится поведать подробности события, имеющего посттравматические последствия.

Безусловно, насилие оказывает существенное влияние на личностные особенности и поведение женщин или других жертв. Согласно экспериментальным данным жертвы насилия даже после длительного периода времени после травматичного опыта, испытывают страх, незащищенность, ненависть [7].

Нами было проведено социологическое исследование, в котором участвовали женщины в возрасте от 20 до 50 лет ($N=100$). Такой возрастной диапазон мы определили исходя из того, что в жизни некоторых, возможно многих, женщин возникала такая травматическая ситуация, как насилие. На вопрос: «подвергались ли Вы когда-нибудь насилию?» более половины респондентов (56,0%) ответили положительно, из них 16,0% заявили об этом более уверенно. 42,0% респондентов ответили отрицательно, при этом 16,0% были твердо уверены в своем отрицательном ответе, чем 26,0%, высказавшие некоторое сомнение на этот счет (рис. 2):

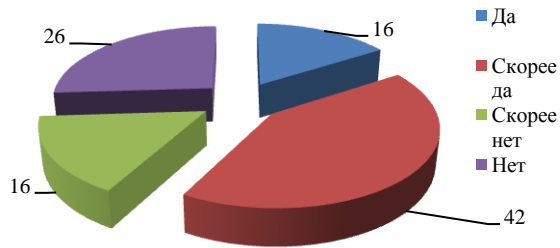


Рис. 2. Факты насилия в жизни женщин

Затем мы попросили уточнить: какому именно виду насилия подвергались опрошенные женщины. Результаты ответов показали, что большинство респондентов (45,0%) испытывали психологическое насилие, 15,0% – физическое и 7,0% – сексуальное. 9,0% женщин отметили, что испытывали одновременно и психологическое и физическое насилие (рис. 3):



Рис. 3. Вид насилия, которому подверглись респонденты

24,0% респондентов ответили, что не подвергались насилию. Интересно, что на предыдущий вопрос 61,0% ответило, что в их жизни не имела место такая драматическая ситуация, а во втором вопросе уже 76,0% указывали на то, что подвергались тому или иному виду насилия. Данные результаты свидетельствуют о том, что некоторые виды насилия, например, психологическое является наиболее распространенным и не всегда является осознанным.

В дальнейшем мы поинтересовались: сталкивались ли респонденты с какими-либо проявлениями экономического насилия (полном контроле доходов, в том числе и доходов респондентов супругом или партнером) (рис. 4):

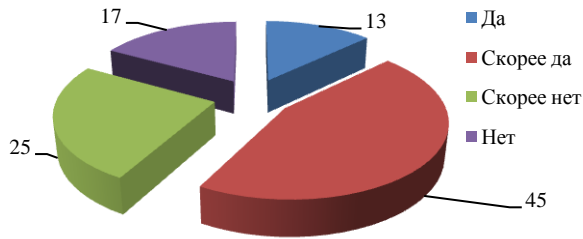


Рис. 4. Экономическое насилие в жизни женщин

Выяснилось, что 46,0% имели дело с экономическим насилием, в то время как 54,0% ответили отрицательно, соответственно, данный вид насилия является достаточно распространенным.

Далее мы попросили ту группу женщин, которые подверглись насилию, ответить в каком возрасте и от кого исходило насилие (рис. 5):

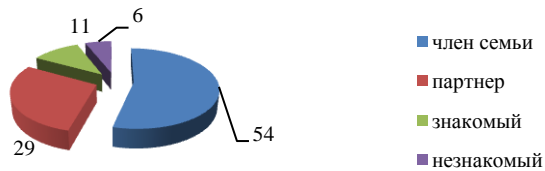


Рис. 5. Тип агрессора

Выяснилось, что 54,0% респондентов подверглись насилию от члена семьи, 29,0% – от партнера. 11,0% – от знакомого лица, 6,0% – от незнакомого.

45,0% респондентов, подверженных насилию, указали, что это произошло в детском возрасте, 29,0% отметили, что в подростковом и 26,0% признались, что подверглись насилию в зрелом возрасте (рис. 6):

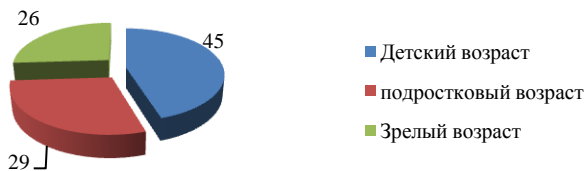


Рис. 6. Возраст респондентов, в котором произошло насилие

Таким образом, более половины респондентов указали, что подвергались насилию, хотя большинство из них не были уверены в полной мере. Большая часть женщин испытывала психологическое насилие, однако некоторые респонденты признались в том, что были подвержены физическому и сексуальному насилию либо «комбинацией» психологического и физического насилия. Результаты показали, что некоторые виды насилия, например, психологическое является наиболее распространенным.

Значительная часть респондентов сталкивалась с некоторыми проявлениями экономического насилия, в частности, в полном контроле доходов, в том числе и доходов респондентов супругом или партнером.

Большинство женщин подвергались тем или иным видам насилия от члена семьи, несколько меньше – от партнера. Респонденты подвергались насилию, преимущественно, в детском возрасте, несколько меньше – в подростковом и зрелом возрасте.

Меры, снижающие и противодействующие насилию должны иметь комплексный характер. Крайне важно укреплять правовую базу, регулирующие внутрисемейные отношения посредством действий правоохранительных органов, институтов здравоохранения и образования.

Огромную роль в решении данной проблемы играет развитие структур гражданского общества, защищающих права женщин. В последние годы в России существует сеть учреждений, оказывающих помощь женщинам – жертвам насилия. Целью подобных кризисных центров является оказание психологической, юридической, социальной помощи женщинам, находящимся в опасном для физического и душевного здоровья состоянии или подвергшимся психофизическому насилию.

Так, кризисные центры Белгородской области оказывают помощь женщинам, пострадавшим от домашнего насилия, матерям, лишившихся работы и средств к существованию, беременным, стоящих на грани совершения аборта. Специалисты оказывают психологическую, гуманитарную и юридическую помощь, содействуют трудоустройству [4].

Деятельность, направленную на улучшение демографической ситуации, профилактику аборт, социального сиротства, возрождение нравственных семейных ценностей осуществляет и Старооскольская местная общественная организация «Кризисный центр для женщин, попавших в трудную

жизненную ситуацию». Организация оказывает поддержку беременным женщинам, потенциальным матерям-отказницам, женщинам, самостоятельно воспитывающим детей, многодетным семьям и семьям с детьми-инвалидами, а также женщинам, попавшим в трудную жизненную ситуацию, через оказание конкретной адресной помощи.

Огромную роль в профилактике насилия играют средства массовой информации, которые должны расширять информационно-воспитательные программы, встречи и беседы по проблемам юридического и психологического регулирования насильственных действий, активно привлекать общественность к вопросам недопустимости насилия.

Список литературы

1. Большой толковый словарь русского языка / Под ред. С.А. Кузнецова. – СПб.: Норинт, 1998. –
2. Бандура А. Теория социального научения [Текст] / А. Бандура. СПб. – Евразия, 2000.
3. Берковиц, Л. Агрессия: причины, последствия и контроль [Текст] / Л. Берковиц. -М.: СПб, 2001.
4. Информация о работе кризисных центров для женщин, попавших в трудную жизненную ситуацию, в Белгородской области. URL: http://губкин-усп.рф/Nac_Proekt_demografiya/crizisnie-centri-pomoshi-zjensinam/(Дата обращения: 23.11.2022 г.)
5. Шнайдер Л. Б. Основы семейной психологии : учеб. пособие. - М. : Изд-во Моск. психол.-соц. ин-та ; Воронеж, 2003. -928 с
6. Шукшина, Л.В. Личностные особенности женщин, переживших насилие / Л.В. Шукшина //Иновационная наука. – 2016. – № 3. – С. 277-283.

СПЕЦИФИКА ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ СОСТЯЗАТЕЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ

Конев И.В.,

*доктор социологических наук,
профессор кафедры социологии и управления
Белгородский государственный технологический
университет им. В.Г. Шухова*

Хашаева С.В.,

*кандидат социологических наук, доцент кафедры
социологии и организации работы с молодежью
Белгородский государственный национальный
исследовательский университет*

Состязательность играет заметную роль в регулировании социальных процессов, что нашло отражение в трудах В.В. Баранова, И.Д. Белоновской, Р.С. Данилова Д.О. Ефременко, А.В. Карпова, С.А. Князева, В.В. Левченко, Г.В. Разинского, С.Н. Стегачева, А.А. Цуркана [1; 2; 3; 4; 5; 6; 7; 8; 9; 10; 11].

В данной статье раскрыты смысл и существенные особенности состязательного регулирования, которые находят специфическое отражение в механизме институционального регулирования. Состязательное регулирование ориентировано:

– на формирование компаративной чувствительности к другим людям, организациям, участникам состязательных процессов. Компаративная чувствительность выражается в сравнении себя с другими. Она, понятно, отличается от иных видов чувствительности, скажем, конфликтной. Если для конфликтной чувствительности характерна диспозиция «свой-чужой», то для компаративной чувствительности - «свой-другой». «Чужой» не воспринимается и отвергается, тогда как «другой» принимается, по сути, за «своего». Он воспринимается и принимается как alter ego, и с ним и устанавливаются реально или потенциально конструктивные, доброжелательные отношения. В контексте таких отношений нетрудно установить, в чем преуспел партнер и чем «своим» можно с ним поделиться;

– на формирование и развитие у субъектов социального взаимодействия потребности в самореализации и самоутверждении. Оба этих процесса раскрывают и реализуют человеческий потенциал. И тот, и другой связаны с определенными успехами, достижениями: самореализация – с их оценкой «в

собственных глазах» самоутверждение – с их оценкой «в других глазах»;

– на развитие потребности в обмене достижениями, проектами, оценками и т.д. Компаративная чувствительность и потребность в самореализации и самоутверждении подводят в совокупности к потребности в социальном обмене, пополнении своего профессионального и социального опыта не «изобретений велосипедов», а заимствование уже апробированных и зарекомендовавших себя профессиональных, научно-технических, социальных и других образцов;

– на коррекцию векторов компаративной самореализации и самоутверждения, которые осуществляются в рамках: целевой коррекции, т.е. исправления внешних и внутренних усилий субъекта на опережение, избегание отставания и сохранения статуса кво; статусной коррекции – на кого ориентируется; предметной коррекции – на что ориентируется; инструментальной коррекции – какими средствами и ресурсами добиваться поставленных целей; ценностной коррекции – каких ценностей необходимо (желательно придерживаться).

Переходя к анализу *институциональных* предпосылок оптимизации состязательного регулирования, определимся с самим понятием «институционализация», воспользовавшись дефиницией, предложенной С.С. Фроловым: «институционализация – это процесс становления, закрепления и приведения в систему социальных норм, правил, статусов и ролей, необходимых для удовлетворения общественных потребностей. Данный процесс включает следующие этапы:

а) возникновение потребности, удовлетворение которой предполагает совместные организационные действия;

б) формирование общих целей;

в) появление социальных норм и правил, выступающих регулятором стихийного социального взаимодействия, осуществляемого методом проб и ошибок;

г) появление процедур, связанных с нормами и правилами;

д) институционализация норм и правил, т.е. их принятие и практическое применение;

е) установление системы санкций для поддержания норм и правил, дифференцированность их применения в отдельных случаях;

ж) создание системы статусов и ролей, охватывающих всех без исключения членов института» [12, 143].

Институциональные предпосылки оптимизации состязательного регулирования – это совокупность норм и правил, обеспечивающих эффективное состязательное регулирование социальных процессов. Скажем, регулирование избирательного процесса как особой формы состязательности политических партий, кандидатов в депутаты представительных органов власти осуществляется в соответствии со следующими принципами:

- законность и запрет незаконного вмешательства кого-либо в избирательный процесс;
- политический плюрализм и многопартийность;
- публичность и открытость избирательного процесса;
- равенство прав всех партий (блоков) – субъектов избирательного процесса, равенство всех кандидатов;
- свобода предвыборной агитации, равные возможности доступа к средствам массовой информации;
- беспристрастность органов власти и местного самоуправления, правоохранительных органов [13].

Важным элементом институциональных предпосылок выступает формирование и развитие особой – состязательной – культуры, которая представляет собой систематизированное множество норм и правил состязательного регулирования.

Особо важное значение такая культура имеет для регулирования политической состязательности, соперничества политических партий, состязательности на выборах в органы государственной и муниципальной власти. Особого упоминания в этой связи заслуживает введение запрета на использование «грязных» предвыборных технологий, использование необоснованных нападок лидера ЛДПР В.В. Жириновского в адрес КПРФ и ее лидеров. Соревновательная культура и соблюдение ее норм имеют не менее важное значение в судопроизводстве, спорте, организации и проведении разнообразных конкурсов.

Возвращаясь опять же к политической состязательности, отметим следующее. «Анализ эффективности применяемых политтехнологий в течение последних отечественных избирательных кампаний приводит к выводу, что общество склонно голосовать иррационально, что не всегда может быть объяснено аргументированным инструментарием рационального мышления.

Таким образом, высокую эффективность будут иметь иррациональные избирательные технологии, т.е. те, которые будут апеллировать к эмоциям электората. Все больший круг избирателей

охватывается манипулятивными взаимодействиями: манипуляция процессами (в частности, использование административного ресурса) или манипуляция сознанием (эмоциональное воздействие, дозировка информации, нейролингвистическое программирование и т.п.)» [13].

Данное обстоятельство акцентирует вопрос о необходимости «ревизии» и оценки действующих механизмов институционализации состязательного регулирования, повышения его эффективности в противодействии практике применения манипулятивных технологий.

Список литературы

1. Баранов В.В., Белоновская И.Д. Принцип состязательности (агональности) в формировании конкурентного ресурса студента // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 2.– С. 169-174.
2. Данилов Р.С. Состязательность как форма социального бытия человека: автореф. дис. ... канд. филос. наук. Саратов, 2007
3. Ефременко Д.О. Состязательность как механизм разрешения социальных конфликтов // Уголовно-процессуальные и криминалистические проблемы борьбы с преступностью: сборник материалов Всерос. науч.-практ. конф. 2017. – С. 37-40
4. Князев С.А. Мнимая состязательность // Российская юстиция. – 2006. – № 7. – С. 56-59.
5. Левченко В.В. Генетический аспект анализа феномена состязательности // Вестник Университета (Государственный университет управления). – 2014. – № 13. – С. 304-308.
6. Левченко В.В. Структурный аспект анализа феномена состязательности // Вестник Университета (Государственный университет управления). – 2015. – № 12. – С. 329-332.
7. Левченко В.В., Карпов А.В. Функциональный аспект анализа состязательных форм социального взаимодействия // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социально-экономические науки. – 2014. – № 23. – С. 193-201.
8. Левченко В.В., Разинский Г.В. Состязательность и патернализм как форма взаимодействия в современном российском обществе: региональный аспект (к постановке социологического исследования) // Современное общество: вопросы теории,

методологии, методы социальных исследований. – 2014. – Т. 1. – С. 110-116

9. Стегачев С.Н. Социально-психологические условия развития состязательной коммуникации (на примере журналистов): автореф. дис. ... канд. псих. наук. Тамбов, 2010

10. Цуркан А.А. Аксиологический аспект состязательности: феномен успеха // Образование. Наука. Научные кадры. – 2015. – № 4. – С. 213-215.

11. Цуркан А.А. Онтологические основания состязательности: нетождественность как принцип социокультурного развития // Образование. Наука. Научные кадры. – 2015. – № 3. – С. 275-279.

12. Фролов С. С. Социология. М.: Гардарики. 2004. – 243 с.

13. Лазарев И.В. Социальные технологии управления региональным избирательным процессом. Научно-квалификационная работа (диссертация). Белгород: НИУ БелГУ, 2021.

ОСОБЕННОСТИ СОСТЯЗАТЕЛЬНОГО МЕХАНИЗМА РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ ПРОЦЕССОВ

Хашаева С.В.,

*кандидат социологических наук, доцент кафедры
социологии и организации работы с молодежью
Белгородский государственный национальный
исследовательский университет*

Конев И. В.,

*доктор социологических наук, профессор
кафедры социологии и управления
Белгородский государственный технологический
университет им. В.Г. Шухова*

Обращаясь к вопросу об определении и характеристике особенностей состязательного механизма регулирования, отметим, что эти особенности выражаются ни в объекте регулирующего воздействия, ни в его предмете и даже ни в целях и функциях, что может быть присуще и другим регулирующим механизмам. Специфика состязательного регулирования выражается в совокупности используемых средств и способов воздействия на регулируемый процесс [1; 2; 3]. Совокупность этих средств и способов как раз и отражает механизм состязательного

регулирования, что отличает его, по сути, от других механизмов социального регулирования [4; 5].

В чем же специфика состязательного регулирования? Отвечая на этот вопрос, обратимся, прежде всего, к двухуровневой модели состязательного регулирования (рис. 1).

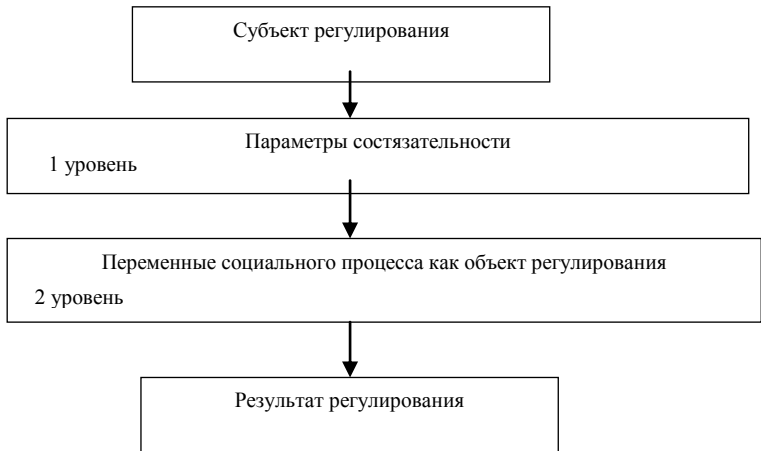


Рис. 1. - Двухуровневая модель состязательного регулирования

Согласно представленной модели, прямое регулирование (регулирующее) воздействие оказывается на параметры состязательности (которые будут рассмотрены ниже), косвенное воздействие – на переменные социального процесса. Такой механизм имеет свои «плюсы» и «минусы». «Плюсы» выражаются, прежде всего, в экономичности и оперативности состязательного регулирования, «минусы» - в относительном характере результатов и последствий регулятивного воздействия, а также в возможных рисках целевой и функциональной инверсии (в первом случае цели смещаются средствами их достижения, во втором случае, релевантные (органические) функции замещаются нерелевантными (неорганическими). Далее отметим, что косвенное регулирование ориентировано непосредственно на потенциал саморегулирования социальной системы (процесса). Напомним, в этой связи, что есть два подхода и два способа регулирования – внешний и внутренний. При внешнем регулировании необходимый энергетический заряд получается извне, внутреннее регулирование основано на аккумулировании и актуализации потенциала саморегулирования.

Возможна двухэтапность решения задачи регулирования: первый этап – формирование потенциала саморегулирования социальной системы (процесса), второй этап – актуализация и реализация потенциала.

Социальное регулирование, включая состязательное, возможно при использовании определённой критериальной базы. Критерий в данном случае – базовый показатель функционирования или развития социального процесса (системы), позволяющий судить о результативности и эффективности регулирования. Результаты анализа социальной, в том числе состязательной практики дают основание для выделения и рассмотрения пяти критериев:

- нормативный критерий, представляющий собой характеристику нормативного состояния социального процесса;
- целевой критерий, выражающий собой характеристику целевых ориентиров социального процесса и решаемых при этом задач;
- ценностный критерий, представляющий собой совокупность значимых ценностей, подлежащих к реализации в ходе и результате социального процесса;
- функциональный критерий, выражающий характеристику исправного, качественного выполнения трудовых, управленческих и др. функций;
- социальный критерий, выражающий позитивное состояние социального самочувствия участников процесса, скажем, персонала организации.

Идентификация и применение указанных критериев позволяет отслеживать процесс состязательного регулирования, его успешность.

Выделив критерии состязательного регулирования, обратимся к его целевым ориентациям. Эти ориентации во многом совпадают с общими ориентирами социального регулирования. Но у них имеется также определенная специфика. Состязательное регулирование ориентировано:

- на формирование компаративной чувствительности к другим людям, организациям, участникам состязательных процессов. Компаративная чувствительность выражается в сравнении себя с другими. Она, понятно, отличается от иных видов чувствительности, скажем, конфликтной. Если для конфликтной чувствительности характерна диспозиция «свой-чужой», то для компаративной чувствительности – «свой-другой». «Чужой» не

воспринимается и отвергается, тогда как «другой» принимается, по сути, за «своего». Он воспринимается и принимается как alter ego, и с ним и устанавливаются реально или потенциально конструктивные, доброжелательные отношения. В контексте таких отношений нетрудно установить, в чем преуспел партнер и чем «своим» можно с ним поделиться;

– на формирование и развитие у субъектов социального взаимодействия потребности в самореализации и самоутверждении. Оба этих процесса раскрывают и реализуют человеческий потенциал. И тот, и другой связаны с определенными успехами, достижениями: самореализация – с их оценкой «в собственных глазах» самоутверждение – с их оценкой «в других глазах»;

– на развитие потребности в обмене достижениями, проектами, оценками и т.д. Компаративная чувствительность и потребность в самореализации и самоутверждении подводят в совокупности к потребности в социальном обмене, пополнении своего профессионального и социального опыта посредством не «изобретения велосипедов», а заимствования уже апробированных и зарекомендовавших себя профессиональных, научно-технических, социальных и других образцов;

– коррекцию векторов компаративной самореализации и самоутверждения, которые осуществляются в рамках: целевой коррекции, т.е. исправления внешних и внутренних усилий субъекта на опережение, избегание отставания и сохранение статуса кво; статусной коррекции – на кого ориентироваться; предметной коррекции – на что ориентироваться; инструментальной коррекции – какими средствами и ресурсами добиваться поставленных целей; ценностной коррекции – каких ценностей необходимо (желательно придерживаться).

Список литературы

1. Барабанова, В.Б. Соревновательность в личностном аспекте как особая форма системы социальных ролей и институтов / В.Б. Барабанова // Известия Южного федерального университета. Педагогические науки. - 2016. - № 7. - С. 79-86.

2. Вахитова, Н.А. Истина и состоятельность: проблемные аспекты / Н.А. Вахитова // Правовая система России: история, современность, тенденции развития: сборник материалов науч.-практ. конф.. Амурский государственный университет, 2014. – С. 6-8.

3. Воронцова, Т.Н. Понимание соперничества в историко-философском дискурсе / Т.Н. Воронцова // Вестник Донского государственного аграрного университета. – 2014. – № 4-2 (14). – С. 78-84.

4. Данакин, Н.С. Компаративный механизм социальной регуляции / Н.С. Данакин, С.Н. Питка. - Белгород: Изд. центр «Логия», 2003. – 276 с.

5. Данакин, Н.С. Конвенционально-договорная культура деловых отношений / Н.С. Данакин, И.В. Конев. - Белгород: ИП Остащенко А.А., 2011. – 163 с.

МЕХАНИЗМЫ УДЕРЖАНИЯ ПЕРСПЕКТИВНЫХ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

Реутов Н.Н.

*канд. социол. наук, доцент
кафедры менеджмент организации
Белгородский государственный национальный
исследовательский университет*

Савенкова И.В.

*канд. социол. наук, доцент
кафедры социологии и управления
Белгородский государственный технологический
университет им. В.Г.Шухова*

С целью повышения конкурентоспособности бизнеса на рынке, менеджмент стремится привлечь и удерживать особенно эффективных работников, которые обеспечивают большую часть результатов в организации, увеличивают общую производительность, способствуют росту прибыли и с удовольствием берутся за сложные и нестандартные проекты.

Проблема удержания персонала в организации прямо обусловлена задачей сохранения и преумножения ее человеческого капитала. Увольнение перспективных работников снижает активы организации, так как вместе с работником организация теряет вложенные в них инвестиции в виде расходов на их поиск, привлечение, обучение, переобучение и повышение квалификации. А также организация несет дополнительные расходы на поиск и обучение новых работников. Таланты создают дополнительную стоимость и конкурентное преимущество. Поэтому все более актуальным становится управление талантами, то есть это процесс привлечения и удержания работников во всем его многообразии.

Удержание персонала организации – это усилия, которые предпринимает организация, чтобы как можно дольше продолжать сотрудничество с перспективными специалистами. А показатель удержания работников, в свою очередь, напрямую влияет на успешность бизнеса, как и текучесть кадров.

Программа удержания персонала предусматривает фиксирование в индивидуальном плане развития работника инструментов развития и мер по удержанию в организации.

Можно рекомендовать дополнять планы развития работников включением в них мер для удержания перспективных работников в организации. Этот практический инструмент даст возможность растить профессионалов, не опасаясь, что с обновленным багажом знаний они устремятся в другую организацию. Необходимо фиксировать в индивидуальных планах развития и удержания элементы мотивации. Получится два в одном – можно показать ценным работникам перспективы роста и выгоды. Тогда у них будет дополнительная мотивация остаться в организации, а не искать что-то лучшее [3].

Необходимо проговаривать с работником его долгосрочные цели, договариваться о двух-трех взаимосвязанных целях, обсуждать, какие преимущества получит работник в организации. Ведь перспективному специалисту мало взять высоту, важно еще и удержаться на ней. К примеру, можно организовать для ценных работников коучинг, поддержку менторов или профессиональные консультации внутри компании. Внимательно нужно отслеживать симптомы выгорания и принимать соответствующие меры: переключать на легкие активности, предоставлять возможность изменить ритм работы.

Можно выделить ряд факторов удержания перспективных работников:

1. Исключение демотиваторов, в том числе психологического давления и прессинга.
2. Поддержание с работниками личного контакта, проявление заинтересованности их жизнью.
3. Учет личных интересов работников.
4. Включение работников в рабочие группы с особо важными задачами.
5. Предоставление возможности работникам реализоваться как экспертам.
6. Поощрение инициативы и инновационных предложений.
7. Предоставление разумной свободы и полномочий.

8. Проведение ротаций, чтобы ценные сотрудники не засиживались.

В индивидуальный план развития работника нужно включать предпочтения, которые отобьют желание уволиться, подкреплять каждый этап развития какой-либо выгодой для сотрудника, продумывать, что и при каких условиях получит специалист. Рекомендуется предусмотреть в индивидуальном плане обучения материальную и нематериальную мотивационные модели: KPI, льготы и предпочтения:

– Бонусы с отсрочкой. Пропишите в индивидуальном плане развития, к примеру, что ключевой сотрудник сможет в будущем участвовать в процентах от прибыли организации. В этом случае бонусы выплачивают поэтапно на протяжении двух-трех лет.

– Пролонгированные KPI. Это долгосрочные бонусные проекты, которые опираются на ключевые показатели деятельности в перспективе на несколько лет.

– Новые задачи «на вырост». Работник должен ощущать, что постоянно развивается. В результате растет его личная капитализация.

В практике современных российских организаций с целью повышения доходности бизнеса активно применяется технология Employee Experience – программы управления опытом работников [4].

Employee Experience – по-русски – это управление опытом сотрудника. Нет, это не опыт по трудовой, а результаты и впечатления людей от работы в конкретной организации.

В мировой практике Employee Experience выводит HR-бренд в лидеры рейтингов Forbes и VCG, повышает доходность организаций и генерируемый доход на работника.

Новый термин Employee Experience – брат-близнец клиентского опыта Customer Experience. Оба исследуют впечатления и результаты от взаимодействия с организацией. И задача обоих – повысить рентабельность бизнеса. Разница в том, что Employee Experience управляет опытом кандидатов и персонала, а Customer Experience – реакцией клиента. Прогрессивные организации сшивают клиентский опыт с опытом сотрудника и интегрируют их в одно подразделение – Human Experience.

Организации, которые управляют опытом своих работников (Employee Experience), получают пять серьезных преимуществ перед своими конкурентами:

– Попадают в списки «лучший работодатель», «лучшая организация для миллениалов», «лучшая организация для редких специалистов» в 6 раз чаще.

– Лидируют в рейтингах самых инновационных организаций BCG и Forbes в 4,5 раза.

– Занимают места в списках с самой высокой стоимостью бренда чаще конкурентов.

– Повышают доходность организации в 4,3 раза.

– Увеличивают генерируемый доход организации на одного сотрудника в 2,9 раза.

В успешном процессе управления опытом сотрудника важно отследить четыре главных элемента.

1. Определение проблем и амбиций со стейкхолдерами. Employee Experience исследует, как решить актуальные проблемы бизнеса. Точка отсчета, это бизнес-запрос и стратегия организации. Чтобы сформулировать цели, нужно выяснить, какая стратегия есть у организации, куда она идет и чего хочет добиться. Для этого можно провести анализ, экспертные интервью, глубинные интервью со стейкхолдерами бизнеса. На выходе получаем проблемы и амбиции в формате целей и сверхцелей.

2. Изучение опыта работника. Здесь можно собирать впечатления и результаты бывших и нынешних работников. Выяснить, с чем они сталкиваются, какие у них есть потребности и ключевые запросы. Для этого можно использовать методологию на основе дизайн-мышления. Это инструмент Agile-философии. Можно использовать его, когда генерируются решения, проводится тестирование, прототипирование и внедрение. Гипотезы проверяются в количественных исследованиях.

3. Сшивание сверхцели и опыт работника. Это главный элемент управления опытом. Одна из целей стратегии организации – стать одной из самых инновационных организаций в России. При этом техника на участках работает с перебоями, бригадиры не в состоянии это наладить и ничего не решают. Такой разрыв организация часто видит между опытом сотрудника и стратегией организации. Дальше остается решить, как залатать разрывы.

4. Построение карты опыта сотрудника – Employee Journey Map. Это поможет понять, что происходит с опытом работников и в каких точках. Но карта – не единственный артефакт в управлении опытом сотрудника. В своей работе можно использовать еще персона-модель, чтобы понять, какие есть профили по отношению

к той или иной задаче, какие сложности и барьеры у разных профилей работников.

На современном этапе для многих российских организаций становится актуальной разработка так называемых карт пути работника организации (Employee Journey Map), чтобы привлекать и удерживать лучших. С помощью карты пути работника – Employee Journey Map (EJM) – организация может сократить неожиданные увольнения персонала, увеличить заинтересованность кандидатов в работе, снизить текучесть и повысить вовлеченность действующих работников. EJM напоминает маркетинговую карту путешествия клиента Customer Journey Map и строится по аналогии с ней [2].

Заявление на увольнение от ценного специалиста – не только удар для руководителя перебежчика, но и репутационные риски и дополнительные расходы на подбор и адаптацию замены для бизнеса. Чтобы удержать такого работника, можно сделать встречное предложение – контроффер. Для этого нужно докопаться до истинной причины ухода, не нужно уповать только на материальную мотивацию и стоит учитывать риски, которые неизбежно остаются для организации от сотрудничества с таким человеком.

Удерживать всех беглецов организации невыгодно. Чем чаще организация будет предлагать более мотивирующий контроффер, тем выше риск, что даже довольные условиями люди станут активно предлагать услуги конкурентам, чтобы добиться от организации бонусов. Чтобы исключить массовый саботаж, нужно предлагать контроффер только штучным специалистам, которые обладают редкими узкопрофильными компетенциями, инсайдерской информацией и клиентской базой [5].

Если в организации нет кадрового резерва и альтернативного преемника, стоит договориться о временном или долгосрочном компромиссе. Временный вариант нужно выбирать, если организация потеряла доверие к человеку, а заменить его нечем. Поэтому на время поиска в контроффере можно предложить уступки. Долгосрочный вариант нужно выбирать, если специалист действительно редкий и его претензии обоснованы. Например, организация не повышала ему зарплату годами или по непониманию не поручали лидерских ролей в командных проектах.

Провести удерживающие переговоры так, чтобы человек остался в организации, способен только авторитетный специалист с

высоким уровнем эмоционального интеллекта. Нужно предложить перспективному работнику более высокий уровень условий труда и бонусов, которые привлекли его у конкурентов. Если уходит из-за должности – повышение и больше ответственности. Если считает, что перспективные работники демотивированы зарплатой, – прибавку к заработной плате. Если не по душе, как организованы процессы, – предложите возглавить процесс оптимизации. Большинство организаций надеются удержать работников только материальной мотивацией, но это слабая стратегия. Принявшие такой контроллинг работники обычно увольняются в течение двух лет. Это практика не только по России, но и во всем мире.

Итак, можно предложить ряд мер, как удержать перспективных работников в организации:

- формирование кадрового резерва и организация приоритетного замещения образующихся вакантных должностей из числа работников, прошедших подготовку в рамках развития кадрового резерва организации;

- приоритетное привлечение в команды развития и проектные группы (реализацию с привлечением лиц, включенных в резерв управленческих кадров, наиболее значимых проектов и мероприятий, направленных на совершенствование деятельности организации) (с обеспечением материального стимулирования);

- привлечение перспективных работников в качестве руководителей или участников проектных команд, рабочих групп и др. для решения значимых задач для организации;

- приоритетный отбор перспективных работников по программам стажировок в ведущих профильных организациях;

- проведение профессионально-личностного тестирования перспективных работников, направленного на изучение мотивационной сферы;

- разработка и реализация культуры фидбэка (системы обратной связи с работниками) в организации;

- организация коучинговых мероприятий, использование технологии Employee Experience – программы управления опытом работников;

- проведение Exit-интервью (выходного интервью) для изучения причин увольнения работников организации с целью разработки мероприятий по удержанию персонала. Формирование мотивирующего контроллера;

– формирование позитивного HR-бренда работодателя (посредством корпоративных СМИ и PR-акций).

Таким образом, главное богатство организации – это ее «человеческие ресурсы», персонал. Руководитель организации, способный мыслить в перспективе, должен осознавать, что инвестиции в развитие и удержание персонала выгодны. Грамотно инвестировать в развитие и удержание работников организации – значит получить в итоге слаженную, мотивированную, компетентную команду профессионалов, которая будет приносить организации прибыль. Существует ряд издержек, которые организации несут при увольнении перспективных работников – это увеличение нагрузки на оставшихся работников, рост операционных расходов, потеря конкурентных преимуществ организацией, снижение стандартов обслуживания клиентов. Очень сложно найти подходящего работника, но удержать эффективного специалиста еще сложнее – это совершенно новый вызов, если не сказать – трудная стратегическая задача для организации, показатель удержания напрямую влияет на успешность бизнеса, как и текучесть персонала. Следовательно, показатели текучести и удержания взаимосвязаны, т.к. чем выше удержание, тем ниже текучесть.

Список литературы

1. Варакулина, М.В. Система управления персоналом предприятия: концептуальная модель и механизм ее реализации: монография [Текст] / М.В. Варакулина. – Брест: БрГУ, 2019. – 178с.

2. Гаршина, Н. Как составить карту пути сотрудника, чтобы привлечь и удерживать лучших. План с подсказками и образцами [Электронный ресурс] / Н. Гаршина // Электронный журнал «Директор по персоналу». – 2022. – № 4 (апрель) // Режим доступа: <https://e.hr-director.ru/962503>.

3. Калиничева, С. Как растить сотрудников без риска, что они уволятся. Включите в планы развития меры по удержанию [Электронный ресурс] / С. Калиничева // Электронный журнал «Директор по персоналу». – 2021. – № 7 (июль) // Режим доступа: <https://e.hr-director.ru/904127>.

4. Кашурникова, Д. Почему выгодно инвестировать в Employee Experience. Результаты компаний «Открытие», «Леруа Мерлен» и «Пятерочки» [Электронный ресурс] / Д. Кашурникова // Электронный журнал «Директор по персоналу». – 2022. – № 4 (апрель) // Режим доступа: <https://e.hr-director.ru/962505>.

5. Сергеева, С. Как удерживать ценных специалистов. Используйте контроффер как последний шанс / С. Сергеева [Электронный ресурс] / Электронный журнал «Директор по персоналу». – 2020. – №7 (июль) // Режим доступа: <https://e.hr-director.ru/822380>.

**ДИНАМИКА СОЦИАЛЬНЫХ ПРОЦЕССОВ В
СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ
ТРАНСФОРМАЦИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В
СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ XXI ВЕКА**

Астахов Ю.В.

*кандидат социологических наук,
профессор кафедры социологии и управления
БГТУ им. В.Г. Шухова,
докторант
кафедры социальных технологий и
государственной службы
Белгородский государственный национальный
исследовательский университет*

В центре внимания федеральных, региональных и муниципальных органов власти всегда были и остаются актуальными проблемы, связанные с развитием и дальнейшим совершенствованием человеческого потенциала, его роли в реализации современной кадровой политики, стратегии устойчивого социально-экономического развития территорий новой России. В этом контексте по логике рассуждений мы выходим на новую проблему, связанную с качеством профессиональной подготовки кадров, качеством руководящей элиты, а также на качество политики государственного и муниципального управления.

Думается, что в современных условиях XXI века мы все еще не достигли качества человеческого капитала вообще, и, как результат, качества кадрового потенциала, в частности. По сути, если хотите, происходит трансформация человеческого капитала. Так, к примеру, результаты совместного социологического исследования «Качество российских элит», проведенных московской школой управления «Сколково» и Швейцарского университета Санкт-Галлена, выявили, что степень влияния элиты на общество: из 32 исследуемых стран Россия находится всего лишь на 23 месте. А это уровень ряда африканских стран. Первые

места занимают Сингапур, Швейцария, Германия, Великобритания США [1]. Видимо, неслучайно, как полагает ряд российских ученых и практиков государственного и муниципального управления, наиболее проблемные вопросы возникают по критериям качества и ответственности российской элиты по двум основополагающим направлениям. Во-первых, по умению оценивать реальное состояние кадрового потенциала в регионах и в муниципальных образованиях; во-вторых, по поводу динамики, стратегии развития и прогнозов на перспективу.

К большому сожалению, проблемы устойчивого социально-экономического развития территорий регионов, муниципальных образований на период до 2025-2030 г.г. зачастую оказываются на периферии интересов федерального центра, ряда министерств и ведомств. Вместе с тем, исследования российских социологов раскрывают целый пласт современных управленческих концепций и практик.

В широком плане данная актуализация детерминирована масштабными общегосударственными задачами, сопряженными с запросами общества в развитой и дееспособной системе местного самоуправления, что выражается в необходимости продуманного реформирования ее базовых элементов, включающих кадровый потенциал, который составляет важнейшее национальное достояние, так как без его сохранения и приумножения невозможно дальнейшее поступательное развитие государства. Новой рыночной и цифровой экосистеме сегодня нужны не трудовые ресурсы вообще и даже не квалифицированные трудовые ресурсы, а интеллектуальные ресурсы, способные создать инновации в любых сферах, в том числе в органах государственного и муниципального управления.

Однако, отсутствие эффективных механизмов и технологий воздействия на процессы формирования и востребованности кадрового потенциала, снижение профессионализма и компетентности кадров приводит к углублению кризисных явлений, развитию необратимых процессов в науке, экономике, социальной сфере, государственной и муниципальном управлении, усугубляет отставание страны, ослабляя ее позиции в мировом сообществе.

Е.М. Примаков в этой связи заявлял, что одна из причин спада в экономике и в управлении – «... это кадровый депрофессионализм. Понятно, что здесь много причин» [2]. Одной из них, по нашему мнению, является то, что любые преобразования

обеспечены на провал, если своевременно не реформировать кадры управления. А за всем этим – деградация экономического и интеллектуального потенциала страны, регионов, муниципалитетов, насыщение властных структур дилетантами, имеющими, как правило, поверхностных (муниципальных служащих и лиц, приравненных к оплате труда, но не муниципальных служащих) структурных подразделений органов муниципальной власти в рамках соответствующего технологического процесса.

В-третьих, позволяет иметь оперативную информацию о фактическом состоянии системы в любой момент времени, что, соответственно, позволяет топ-менеджерам, руководителям структурных подразделений, органам муниципальной власти обеспечить принятие управленческих, информационно-аналитических, цифровых решений на основе мониторинга (анализа) полученной достоверной информации о кадровом потенциале.

Отметим, что для органов местного самоуправления практическая значимость разработанной нами модели, в нашем понимании, состоит в обеспечении следующих возможностей:

- во-первых, достижения сбалансированного состояния кадровой составляющей или человеческого капитала на муниципальном рынке труда;

- во-вторых, качественной и структурной оптимизации системы профессионального образования кадров муниципальных органов власти;

- в-третьих, повышение степени дальнейшей управляемости и актуализации принятых стратегий устойчивого социально-экономического развития территорий до 2025-2020 г.г.

В-четвертых, в результате данного подхода повышается эффективность муниципального управления и качество жизни населения городских округов, муниципальных регионов, сельских и городских поселений.

Что характерно, есть еще один немаловажный аспект в данной модели. Отметим, что в предложенной нами модели, она (модель) может служить (здесь и сейчас) отправной точкой, для ее реализации послужат технологии по совершенствованию всего технологического процесса взаимодействия всех заинтересованных сторон, направленных на повышение качества и эффективности муниципального, воспроизводства трудовых ресурсов, подготовке кадров через управление системы образования.

Исходя из вышеизложенного, наши исследования дают основания для некоторых теоретических выводов.

1. Итоги наших исследований свидетельствуют о структурной концепции модели развития человеческого капитала, вообще, и профессиональных качеств кадрового потенциала, в частности.

2. Данная модель позволяет сформировать целостное научное представление о состоянии кадрового потенциала и его тенденциях развития, а также проследить трансформацию человеческого капитала.

3. Предложенная модель дает возможность интегрировать научно-теоретические и практические подходы к изучению феномена человеческого капитала, «элиты развития».

Следовательно, можно отметить, что актуальные проблемы содержания и дальнейшего развития качества руководящей элиты, кадровой политики, государственного и муниципального управления новой России в XXI веке охватывают современные управленческие и кадровые технологии, формы и методы работы с кадрами [5], которые в современных условиях реагируют на позитивные тенденции, связанные с реализацией принятых и актуализируемых стратегий устойчивого социально-экономического, политического и культурного развития регионов, муниципальных образований, компаний, предприятий и организаций независимо от организационно-правовой формы собственности. И как звучит в этой связи свою позицию профессор В.И. Патрушев: «только кадры, вооруженные современными знаниями и социальными технологиями, заряженные патриотизмом, верой и правдой служения Отечеству, непобедимы в конкурентной борьбе».

Список литературы

1. Костиков В. vkostikov@ait.ru. www.aif.ru.
2. Примаков Е. Для роста экономики России должна опираться на внутренние резервы. Выступление на заседании «Меркурий-клуба». 13 января 2015 г.
3. Астахов Ю.В. Кадровое обеспечение устойчивого развития муниципальных образований в первом и втором столетии XXI века: монография. Белгород: ООО «Эпицентр», 2015. С. 334.
4. Астахов Ю.В. Кадровый потенциал в условиях реформирования органов местного самоуправления // Социокультурные процессы в условиях глобализации: вызовы

современности: материалы междунар. науч.-практ. конф. (Белгород, 15-16 мая 2019 г.) / Белгор. гос. технол.ун-т ; отв. ред. Н.С. Данакин, В.Ш. Гузаиров, И.В. Шавырина. Белгород: Изд-во БГТУ, 2019. С. 14-20.

5. Астахов Ю.В., Веселова М.С. Актуальные проблемы содержания и развития современной муниципальной кадровой политики // Современная наука: Актуальные вопросы, достижения и инновации: сб. статей XV Междунар. науч.-практ. конф. Пенза: МЦНС «Науки и Просвещение», 2020. С. 206-208.

ВЫБОР БРАЧНОГО ПАРТНЕРА В СТРУКТУРЕ МАТРИМОНИАЛЬНОГО ПОВЕДЕНИЯ

Благорожева Ж.О.,

*Ассистент кафедры социологии
и организации работы с молодежью
Белгородский государственный национальный
исследовательский университет*

Несмотря на снижение процента официально зарегистрированных браков, проблема выбора брачного партнера не утрачивает своей актуальности. Вопросы выбора брачных партнеров, представлений о критериях такого выбора интересовало многих ученых. Так, готовность личности к созданию семьи изучена Ф.Я. Кочкаровой, ее структурно-ролевая организация – З.М. Долаковой, В.Н. Дружининым. Отдельное направление образует изучение психологических аспектов супружеского взаимодействия: брачно-семейных установок, раскрытых Т.Ю. Сорокиной, поиска брачного партнера изученных Л.Ф. Бурлачук, Л.А. Коростылевой, Б.П. Красовским.

Представления, связанные с брачно-семейной сферой изучали многие отечественные исследователи. Э.В. Прусова уделяла внимание выяснению представлений подростков и юношей о своем будущем, Н.Г. Аристова – представлениям о сексуальных отношениях и их последствиях, А.М. Прихожан – о будущей семейной жизни, С.Ю. Девярых – о родительстве, С.Т. Хатуева – о семейной экономике, Е.В. Антонюк – о распределении ролей и становление ролевой структуры семьи, И.П. Шкрябко – об эффективных стратегиях супружества.

При описании задач выбора брачного партнера, Л.Б. Шнайдер отмечает необходимость достижения хотя бы частичной психологической и материальной независимости от генетической семьи, приобретение опыта общения с

противоположным полом, установление и развитие эмоционального и делового контакта с ним [2].

Соответственно, благодаря семейному окружению, закладываются многочисленные личностные и стилевые паттерны, способные оказать влияние на развитие будущих брачно-семейных отношений и самого субъекта в них.

При оценке потенциального брачного партнера, имеющей определенную последовательность, первоначально происходит внешняя репрезентация и соотнесение реальных признаков избранника с будущими семейными отношениями. Б. Мюрстейн выделил три фактора выбора брачного партнера:

- 1) Внешняя привлекательность, манеры поведения, имидж.
- 2) Общность ценностей, установок, интересов.

3) Комплементарность позиций в семье, удовлетворяющая индивидуальные потребности [3].

Представление о будущей семейной жизни или супружеский сценарий предполагает три взаимосвязанных аспекта [4]:

- ценностно-смысловой, который определяет направленность системы в целом;
- смысловой, предполагающий соотношение Я-образа как семьянина с образом будущего партнера;
- семейно-ролевой, характеризующий функционально-ролевую сферу будущих семейных отношений.

Важнейшими факторами супружеского сценария являются: родительская семья, образовательная среда, матримониальный менталитет, ценностные ориентации личности, средства массовой информации [2].

Выделяют следующие модели выбора брачного партнера:

Модель «стимул – ценность – роль, предполагающая изначальный выбор партнера по внешним факторам (физическая привлекательность, социальный статус), изучение его ценностей и интересов, а впоследствии исследование совместимости ролей, которые могли бы выполнять партнеры в будущем [3].

Модель фильтров, последовательно отбрасывающая потенциальных избранников по таким признакам, как: регулярность контактов, внешняя привлекательность, общий «социально-психологический мир», оценка потенциального удовлетворения брачных потребностей партнером, а также готовность к заключению брака [4].

С целью изучения представлений о брачном партнере и основных критериев его выбора было проведено социологическое исследование (N=100).

Мы спросили респондентов о том, каковы основные причины вступления в брак (рис. 1):

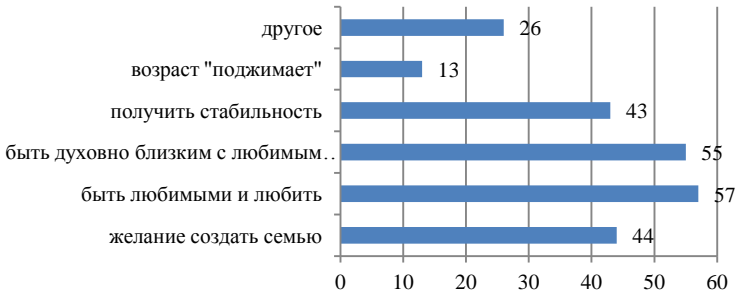


Рис. 1. Причины вступления в брак

Наиболее приоритетными причинами вступления в брачный союз для респондентов оказались: желание создать семью (44,0%), быть любимыми и любить (57,0%); быть духовно близкими (55,0%); стремление получить стабильность (43,0%), достижение соответствующего возраста (13,0%). Среди других причин также были указаны: вынужденные обстоятельства (беременность, рождение ребенка), желание быть независимой от родителей.

Мы попросили описать девушек, участвовавших в опросе потенциального брачного партнера. По их мнению, настоящий муж должен обладать следующими качествами (рис. 2):

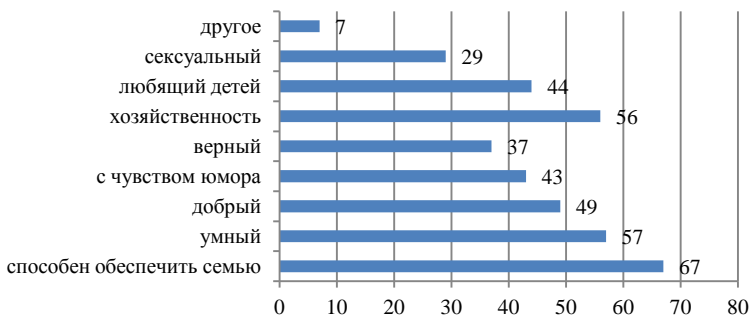


Рис. 2. Идеальный муж в представлениях девушек

По мнению девушек, идеальный муж должен, в первую очередь, уметь обеспечить свою семью (67,0%), быть умным (57,0%), хозяйственным (56,0%), добрым (49,0%), любящим детей (44,0%), имеющим чувство юмора (43,0%), верным (37,0%), сексуальным (29,0%).

Девушки также добавили, что планируют строить супружеские взаимоотношения с человеком располагающим, обаятельным, вызывающим доверие, уверенным в себе, социально активным и смелым, с чувством вкуса и хорошим образованием. При этом они полагают, что молодой человек должен уметь контролировать свои эмоции и уметь принимать рациональные, взвешенные решения, самостоятельно решать свои проблема, не рассчитывая на помощь других.

Следует заметить, что материальные соображения при выборе брачного партнера занимают значимое место в представлениях девушек о причинах вступления в брак: они ждут от мужчин удовлетворения, в первую очередь, материальных потребностей.

Аналогичный вопрос мы задали мужской половине опрошенных (рис. 3):

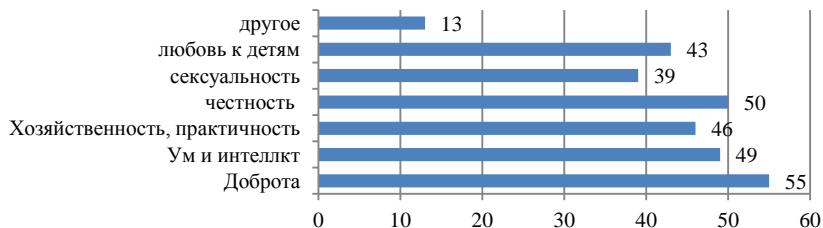


Рис. 3. Идеальная жена в представлениях мужчин

Мужчины хотят видеть с собой добрую (55,0%), честную (50,0%) умную (49,0%), хозяйственную (46,0%), любящую детей (43,0%), сексуальную (39,0%) жену

Выбор брачного партнера является наиболее важным шагом в жизни каждого человека, так как «вторая половинка» выбирается не на месяц, ни на два, а на всю жизнь. Не смотря на некоторую тенденцию к легкомысленности молодежи в этом вопросе, крайне важно ответственно отнестись к этой непростой задаче, чтобы брачные отношения были крепкими, надежными и являлись оплотом нашей страны.

Список литературы:

1. Антонов А.И. Перспективы рождаемости в связи с тенденциями установок детности // Демографические процессы в России XXI века. – М., 2002. – 158 с.
2. Шнейдер Л. Б. Психология семейных отношений: Курс лекций. – М.: Апрель-Пресс, Изд-во ЭКСМО-Пресс, 2000. 512 с.
3. Murstein В. J. Who will marry Whom? Theories & Research in Marital Choice. N. Y., 1976.
4. Winch R. F. The theory of complementary needs in mate selection // American Sociological Review. 1955. Vol. 20.

**СОВРЕМЕННОЕ МЕДИАПРОСТРАНСТВО КАК
КОМПОНЕНТ СОЦИАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ****Гриджин А.А.,***доктор социологических наук,**профессор кафедры социологии и управления**Белгородский государственный технологический университет**им. В.Г. Шухова,***Зырянова М.О.,***аспирант кафедры социологии и управления**Белгородский государственный технологический университет**им. В.Г. Шухова*

Современное медиапространство занимает важное место в общественной жизни, будучи каналом информирования членов социума, а также средством манипулирования общественным мнением. В связи с этим вопрос определения места современного медиапространства в структуре общественной системы является крайне важным. Также очень важно определить разницу между традиционными и современными медиа. Так, Л. Манович считает, что к новым относятся те медиа, которые имеют «цифровой медиум с его материальной и логической структурой» [2]. Причем, к новым медиа относятся не только интернет-порталы, социальные сети, но и компьютерные игры, фотографии и кино, созданные на цифровой основе. К традиционным медиа относятся все аналоговые средства коммуникации: телевидение, радио, пресса и пр.

В рамках данной статьи относим к современным медиа те средства массовой коммуникации, функционирующие которых

основано на цифровом носителе (в первую очередь, цифровые СМИ, социальные сети, интернет-порталы). К традиционным медиа мы отнесем традиционные СМИ (телевидение, радио, печатные средства информации), которые работали в доцифровую эпоху.

Вместе с тем, в настоящее время разделить традиционные и современные медиа практически невозможно: каждое средство массовой информации имеет свой интернет-портал и официальную страницу в социальных сетях.

В свою очередь, современное медиaprостранство в единстве его содержания и каналов передачи информации, с нашей точки зрения, является составной частью информационной среды. Понятие информационной среды шире, чем медиaprостранство, поскольку в него включаются научная информация, литература, искусство. Г.Л. Смолян понимает под информационной средой «собирательное понятие, рисующее образ некоего пространства, заполненного информацией как особого рода субстанцией в той или иной ее форме, пригодной к хранению, переработке и воспроизведению» [3].

Другой исследователь – К.А.Калужный определяет информационную среду как «антропогенную часть пространства, в котором взаимодействуют и самоорганизуются субъекты и объекты информационных процессов, поддерживаемых информационной инфраструктурой и связанных с поиском, обработкой и хранением информации и знаний» [1]. Таким образом, в структуру информационной среды входят и современные (новые) медиа, и традиционные медиа.

Информационная среда, в свою очередь, является частью коммуникативной подсистемы, которая пронизывает разные системы: политическую, социальную и пр. Коммуникации пронизывают общественные отношения на всех уровнях. Без коммуникативной подсистемы невозможно функционирование социальных общностей и институтов. Коммуникация выражается в передаче субъектом информации, которую получатель должен принять и правильно расшифровать. При этом большое значение имеют так называемые коммуникативные помехи, которые возникают в процессе коммуникации. В их числе можно отметить социальные стереотипы или установки, которые напрямую влияют на то, каким образом будет воспринята та или иная информация. В научной среде коммуникации разделяют на основании ее социальных субъектов, по охвату участников, по каналу

коммуникации и пр. Таким образом, коммуникативная подсистема пронизывает собой различные уровни социальной системы.

В свою очередь, социальная система представляет собой совокупность социальных общностей. Отношения между ними регулируются, упорядочиваются социальными институтами, действующими во всех сферах жизни общества. А важную функцию упорядочивания выполняет коммуникативная подсистема, включающая в себя современное медиaprостранство.

Список литературы

1. Калужный, К.А. Информационная среда и информационная среда науки: сущность и назначение [Текст] / К.А. Калужный // Наука. Инновации. Образование. – 2015. – Том 10. № 2. – С. 7-23.
2. Манович, Л. Язык новых медиа [Текст] / Л. Манович. – М., 2018. – 243 с.
3. Смолян, Г.Л. Некоторые ключевые понятия информатизации: категориальный статус и предметная область [Текст] / Л.Г. Смолян // Информационное общество. 2015.– № 1. – С. 7-17.

ДОСТИЖЕНИЯ, ПЕРСПЕКТИВЫ НАУЧНОГО ПОДХОДА, НАПРАВЛЕННОГО НА ОБЕСПЕЧЕНИЕ РЕСУРСОСБЕРЕГАЮЩИХ ТЕХНОЛОГИЙ В КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В ЭНЕРГЕТИКЕ

Лазурко Г.В.

*Аспирант кафедры социологии и управления
Белгородский государственный технологический
университет им. В.Г. Шухова*

Энергетике принадлежит одна из стратегических ролей в развитии национальных промышленных комплексов и мировой экономики в целом. Ресурсосберегающие технологии рассматриваются как новое направление в развитии современной энергетики. Люди осуществляют продвижение научных идей, их практическую реализацию. Роль человеческих ресурсов неуклонно возрастает. Доказано, что экономическая модель, основанная на знаниях, является наиболее перспективной, поскольку позволяет более эффективно использовать имеющиеся интеллектуальные и трудовые ресурсы [1].

Поскольку экономическая модель составляет основную часть штатных работников, профессиональных и общественных организаций энергетического сектора, следовательно, и кадровая политика должна соответствовать меняющейся ситуации, т.е. претерпевать определенные изменения. Проблема статуса и развития человеческих ресурсов не может рассматриваться исключительно с экономической точки зрения, она актуальна и для области социологии, психологии и педагогики, которые связаны с развитием личности, ее воспитанием и обучением, а также вопросами профессиональной компетентности. Однако подобных исследований проводилось в десять раз меньше. Этот факт побуждает попытаться выявить достижения и проблемы личности, а также предложить собственное видение перспектив научного подхода, направленного на обеспечение ресурсосберегающих технологий в контексте кадровой политики в энергетике.

Кадровая политика в энергетике.

Кадровая работа – это деятельность отдельных предприятий или всей отрасли, направленная на формирование своих кадров. Под кадровой политикой обычно понимают совокупность тех принципов, методов и форм институциональных механизмов, которые позволяют разрабатывать цели и задачи в целях сохранения, укрепления и развития человеческих ресурсов, создание высокоэффективной и сплоченной команды, способной оперативно реагировать на меняющиеся требования рынка. В целом круг вопросов достаточно широк – кадры, кадровая политика, кадровая стратегия, управление персоналом, развитие трудового потенциала. Для решения проблем накоплен отечественный и зарубежный опыт. Однако отсутствие единых решений в управлении человеческими ресурсами, а также специфика отрасли вызывают необходимость конкретизации вопросов применительно к энергетике.

Кадровая политика реализуется через несколько стратегий. На практике разработка кадровой стратегии представляет собой разработку концепции отрасли в целом или отдельных предприятий по развитию человеческих ресурсов и реализации этого плана [2]. Для решения проблем, связанных с управлением человеческими ресурсами, требуется новая кадровая стратегия.

С одной стороны, стратегия должна соответствовать вызовам современности, а с другой - специфике текущих условий, несущих на себе отпечаток затянувшегося экономического кризиса. Например, внедрение новых технологий в прогнозировании новых

рабочих мест и возможностей. В настоящее время стали популярными ресурсосберегающие технологии, где лидирующие позиции принадлежат ресурсосбережению. Вопрос активно рассматривается с позиций экономики.

Большое количество научных исследований связано с разработкой и обслуживанием специальной техники в различных отраслях современной промышленности, гостевого хозяйства, сельского хозяйства и др. Ряд научных исследований посвящен поиску методов и разработке организационно-экономических механизмов управления властью. Фактически, специализированных научно-исследовательских работ по разработке кадровых ресурсосберегающих технологий необоснованно мало – можно упомянуть лишь небольшое количество научных исследований.

Автор [3] представил новые и интересные идеи относительно факторов, оказывающих существенное влияние на современную кадровую политику в энергетике. Цитируемый автор рассматривает процесс поиска рыночных ниш в области энергосбережения и управления энергоэффективностью научно обоснованных управленческих решений. Предложенные концептуальные характеристики маркетинговой среды отражают ее состояние и основные тенденции развития.

Кроме того, автор [4] раскрывает роль энергоаудита как организационно-экономического механизма энергетических компаний. Это, конечно, должно учитываться при внедрении новых технологий, направленных на создание новых рабочих мест и возможностей. Еще одно направление кадровой политики тесно связано с вопросами управления человеческими ресурсами. Существует несколько способов реализации политики. Описывается только три из них, которые, на общий взгляд, являются наиболее важными. Первый путь – разработка специальных программ для решения текущих и перспективных задач в энергетике или на предприятиях/компаниях. С одной стороны, это связано с проблемами инноваций в энергетике, инструменты их распространения [5]. С другой стороны, — это связано с проектами, целью которых является обеспечение ресурсосберегающими, энергосберегающими технологиями.

Системное управление инновационной деятельностью персонала следует рассматривать как один из ресурсов конкурентоспособности предприятий любой отрасли. Существенное отличие современного этапа развития энергетики от предыдущего, обусловлено новым взглядом на восприятие роли и

функций кадрового ресурса в энергетике. Во-первых, человеческий ресурс способен стать человеческим капиталом и может стать прибыльным для отрасли/предприятия. Во-вторых, управление человеческими ресурсами как предмет становится «внутренним потребителем», что позволяет отрасли/компаниям успешно развиваться.

Второй путь реализации данного направления кадровой политики заключается в разработке специального мотивационного инструмента повышения заинтересованности и удовлетворенности персонала. Традиционно это связано с введением сертификационных процедур, которые могут быть реализованы на разных уровнях. Важно подчеркнуть, что регулирование конкурентных отношений и стимулирование в основном предпринимались в поисках экономических механизмов решения вопросов управления человеческими ресурсами.

Третий путь реализации управления персоналом – создание современной системы подбора персонала. Традиционно существует разница между открытой и закрытой кадровой политикой. Открытая политика характеризуется готовностью принять на работу любого работника при условии, что он обладает соответствующей квалификацией и навыками. Закрытая кадровая политика направлена на прием новых сотрудников только с нижестоящих официальных должностей. Все последующие замены касаются только количества работников на предприятии. Есть некоторые социальные исследования этого вопроса. Однако не учитывается специфика энергетического сектора.

Подбор персонала зависит от того, какие знания, навыки и умения, мотивация кадровых ресурсов требуются отрасли/предприятию, и, следовательно, будет прибыльным. Текущая задача состоит в том, чтобы определить целесообразность обучения персонала на местах (в том числе в рамках корпоративного обучения), стимулировать персонал к обновлению имеющихся компетенций или увольнять персонал и привлекать персонал со стороны.

Главное условие – текущий уровень компетенций, который может быть результатом обучения и опыта персонала. Благодаря компетентностному компоненту взгляд на человеческие ресурсы и их оценку переходит из разряда экономических вопросов в разряды психолого-педагогические. Много вопросов в связи с качеством подготовки и оценкой интеллектуального капитала при подготовке специалистов в технических вузах.

Выводы. Кадровая политика основывается на соответствующих стратегиях, а ее реализация осуществляется по нескольким направлениям. Стратегии приобрели первостепенное значение в связи с необходимостью внедрения ресурсосберегающих технологий и управления персоналом в соответствии с требованиями конкурентной среды и спецификой энергетического сектора. Растет популярность компетентностного подхода в подготовке конкурентоспособных специалистов для различных отраслей. Несмотря на успехи в научном изучении профессиональной подготовки инженеров в целом, необходимо преодолеть дефицит научно-педагогических исследований по проблемам формирования и развития должных профессиональных компетенций у специалистов в области энергетики. Современная кадровая политика энергетического сектора должна основываться на четком качественном анализе человеческих ресурсов и прогнозе кадрового положения на разных уровнях.

Список литературы

1. Ширяев А.А. Управление знаниями в условиях переориентации экономики России на инновационный путь развития / А.А. Ширяев. – М., 2012
2. Мочальникова Е.В. Формирование кадровой стратегии производственных предприятий в условиях конкуренции / Е.В. Мочальникова // – Иркутск, 2012
3. Вершинин В.П. Концептуальная характеристика (состояние и основные тенденции) маркетинговой среды поиска рыночных ниш в сфере энергосбережения и управления энергоэффективностью научно обоснованных управленческих решений / В.П. Вершинин // – Сочи, 2011
4. Мозгова А.С. Организационно-экономический механизм повышения энергоэффективности нефтегазовых предприятий за счет энергетического обследования / А.С. Мозгова. – М., 2014.
5. Кролин Т.А. Механизм и инструменты распространения инноваций в области энергосбережения / Т.А. Кролин. – М., 2012.

ОСНОВНЫЕ ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ МОЛОДЕЖНОГО СЛЕНГА

Могутова О.А.

*Старший преподаватель кафедры иностранных языков
Белгородский государственный технологический
университет им. В.Г. Шухова*

Новые слова активно включаются в молодежный сленг, что связано с расширением туристических и политических связей, экономическими катаклизмами, что оказывает влияние на изменение лексики языка. Сегодня сленг является неотъемлемой частью любого языка и отражает специфику современной и неповторимой жизни.

В настоящее время сленг является неотъемлемой частью языка. Он отражает специфику уникальной современной жизни. Обращение к сленгу и фразеологическим выражениям связано с тем, что люди могут употреблять сленг в разных ситуациях - для выражения своего дружелюбия и лояльности к собеседнику и в шутку. Сленг может вызывать разные реакции. Будучи популярным, он может привлекать человека или, наоборот, отталкивать его. Но правильно употребленный сленг всегда вызывает некоторый интерес. В наше время высоких скоростей язык тоже претерпевает быстрые изменения. Слова и выражения упрощаются, сокращаются. Аббревиатур стало больше, они экономят время, это очень удобно и просто. Поэтому сленг получил в наше время такое преимущество и начинает поступательно развиваться. Он становится более выигрышным в разговоре благодаря своей точности, краткости, сжатости и содержанию. Благодаря научно-техническому прогрессу использование короткой четкой речи стало необходимостью в повседневном общении в социальных сетях, чатах и мессенджерах. Очень трудно отбросить или проигнорировать любое сленговое выражение, если оно полно и точно отражает идею, мысль, состояние в момент речи. Парадокс сленга в том, что люди смотрят на сленг свысока, с пренебрежением, но без него не могут.

Был проведен опрос учащихся по анкете, в подведении результатов были использованы следующие лингвистические методы: сравнение, обобщение, классификация анализируемого материала, интерпретация, деривационный анализ, способствующие пониманию образования жаргонной

словообразовательной структуры, метод количественного анализа. расчеты и сплошная выборка, ранжированный метод оценки.

При обработке результатов первого опроса было установлено, что доминирующими позициями в ответе на первый вопрос стали следующие ответы:

- «Потому что так говорят окружающие меня люди»,
- «Я не думал об этом»,
- «Потому что я так говорил».

Большинство студентов используют жаргонные слова во время разговора со своими сверстниками. Этот результат позволяет еще раз убедиться в том, что сленг используют люди определенной возрастной группы. В общении с родителями многие учащиеся не используют сленговые слова и выражения, то есть более половины учащихся используют сленг только в разговоре с друзьями.

Результаты исследования по выявлению причин употребления сленговых слов позволяют сделать следующие выводы учащимися:

1. Использование сленговых слов в речи студента обусловлено тем, что его сверстники используют сленговую речь. Это указывает на то, что сленг используется в определенной возрастной группе.

2. Сленговые слова используются потому, что они могут кратко и быстро выражать мысли.

3. Для налаживания общения между родителями и детьми родители используют в своей речи сленговые слова с положительной и нейтральной окраской.

По вопросу предметно-понятийных сфер употребления сленговых слов студентами был проведен опрос, в ходе которого респондентам предлагалось распределить сленговые слова, наиболее часто употребляемые в их речи. По результатам изучения данного вопроса установлено следующее:

- Основная масса сленговых слов, используемых в студенческой речи, связана с обществом и обучением, т.е. он представляет собой словарь общеупотребительных слов.

- Употребляемые слова окрашены положительной эмоциональной и нейтральной коннотацией.

- Следует отметить, что среди используемых сленговых слов нет агрессивной лексики. Для изучения результатов анализа сленгового словосочетания, используемого студентами, был предложен опрос, в ходе которого респондентам было предложено объяснить и записать значение и происхождение двадцати сленговых слов.

Анализируя употребляемые студентами сленговые слова по их составу, можно сделать следующие выводы:

- Первое место занимают слова, образованные наиболее стандартными суффиксами и префиксами. Например, большинство прилагательных, образованных от британских корней, образованы путем добавления суффикса (хитовый, прайсовый, брендовый, прикольный).

- Слова иностранного происхождения.

Таким образом, анализ имеющегося материала по изучению сленга как пласта студенческой речи позволил сделать следующие выводы:

1. Использование жаргонных слов в речи учащихся обусловлено тем, что их сверстники говорят на жаргонном языке, эти слова легче и быстрее выражают мысли.

2. Сленговые слова, используемые в определенной возрастной группе.

3. Сленговые слова не имеют определенного лексического значения. Наше исследование показывает, что для них характерна определенная расплывчатость определения. Можно условно выделить сленг как слой, как замкнутую подсистему.

4. Используемые в речи сленговые слова образованы с помощью стандартных аффиксов, заимствований из английского языка, аббревиатур и метафор.

Таким образом, можно говорить о том, что сленг прочно закрепился в нашей речи независимо от нашего желания. Что это: дань моде или сложившаяся манера речи? Сленг – это неотъемлемая, периодически меняющаяся часть речи, которая навсегда останется в нашем лексиконе. К привлечению иностранных слов в язык всегда нужно относиться осторожно, особенно когда этот процесс идет так быстро. Естественно, с появлением сленга уровень языка резко упал. Сленг проникает во все сферы деятельности, и даже в литературу.

Список литературы:

1. Левикова С.И. Большой словарь молодежного сленга. – М., 2003. – 928 с.

2. Снегирёв Ф.В. К вопросу об определении понятия «сленг» // Молодой ученый. – 2018. – №9. – С. 199-202.

3. Арнольд И.В. Стилистика современного английского языка: (Стилистика декодирования): Учеб. пособие для студентов

пед. ин-тов по спец. «Иностр. яз». – 3-е изд. – М.: Просвещение, 2010. – 300 с.

4. Суворова Н.Н., Дрофа С.Ю. – Причины употребления современной молодежью сленга как варианта русского нелитературного языка // Филология: научные исследования. – 2019. – № 1. – С. 216 - 222.

ПОШАГОВЫЙ ПОДХОД К СОЦИАЛЬНОМУ МАРКЕТИНГУ В ЭНЕРГЕТИКЕ

Могутов А.И.

*Аспирант кафедры социологии и управления
Белгородский государственный технологический
университет им. В.Г.Шухова*

Ускорение перехода на экологически чистую энергию должно занимать важное место не только в повестке дня технологического развития, но и в политике и практике изменения поведения пользователей. Социальный маркетинг особенно актуален, поскольку он способен изменить поведение людей и домохозяйств в использовании энергии. Эти пользователи могут играть совершенно другую роль в энергосистеме, если поведение потребителей энергии изменится на привычки энергосбережения. Принимая во внимание, что домохозяйства несут ответственность почти за три четверти глобальных выбросов углерода, важно применять социальный маркетинг, который трансформирует деструктивное поведение, приводящее к этим выбросам. В этом контексте переход к устойчивой энергетике означает значительные изменения не только в политике и законодательстве, но и в поведении пользователей. Роль социального маркетинга в энергетическом переходе представляет большой интерес для исследователей и политиков.

Потенциал социального маркетинга в продвижении энергетического перехода лежит в области традиционного маркетинга, но вместо продажи товаров и услуг он меняет поведение для повышения благосостояния домохозяйств и сообществ.

Как только социальный маркетинг выступает за энергоэффективность, он обычно ассоциируется с сокращением потребления и снижением спроса на неустойчивые источники энергии. Однако важно понимать, что намерение «сокращать» и

«уменьшать» противоречит общей культуре потребления, поэтому инструменты для этой цели должны быть пересмотрены.

Поэтому, переработанный процесс социального маркетинга должен состоять из пяти этапов: выбор поведения, ориентация на пользователя, обмен, маркетинговый комплекс: элементы вмешательства, измерение изменения поведения в отношении энергии. Процесс объединяет три жизненно важных элемента маркетинговых исследований, поскольку ориентация на пользователя состоит из трехэтапного процесса маркетингового исследования, включая сегментацию пользователей, таргетинг и позиционирование.

Шаг 1: Выбор поведения для устойчивого использования энергии. Поведенческие факторы являются конечной целью любой кампании по повышению энергоэффективности и отправной точкой при рассмотрении вопросов социального маркетинга. Несмотря на то, что изменение является основой социального маркетинга, важно отметить, что это не пожертвование и не жертва человека, а сознательное участие в процессе обмена затратами. Существует множество примеров преднамеренных и целенаправленных маркетинговых кампаний по повышению энергоэффективности, организованных муниципалитетами с измеримыми целями изменения поведения.

Проекты по энергоэффективности объединяют исследования, передовой опыт и теории социального маркетинга, чтобы понять отношение, а также социальный контекст, в котором должно произойти требуемое изменение поведения. В таких проектах деструктивное поведение выбирается и нацеливается с помощью комплекса маркетинга. Взяв в качестве примера амстердамскую программу круговых инноваций, можно наблюдать, как этот теоретический подход к выбору поведения реализуется на практике.

Конечной целью городской программы является внедрение экономики замкнутого цикла, которая «требует переосмысления рыночных стратегий и моделей, поощряющих конкурентоспособность в различных секторах и ответственное потребление природных ресурсов». Ожидается, что этот сдвиг изменит производственные процессы и поведение потребителей, поскольку программа не только стимулирует энергосбережение и инвестиции в солнечную энергетику, но и пытается изменить менталитет жителей.

Новые решения по энергосбережению (в том числе круговорот пищи и воды) и новые формы возобновляемой энергии (использование инновационного сбора и сортировки отходов и т. д.) основаны на поведенческих изменениях жителей. Что важно, ценности и поведение местного сообщества воспринимаются исполнителями программы как жизненно важные. Шаг 2: Ориентация на пользователя.

Второй шаг касается трех этапов процесса маркетинговых исследований, т. е. сегментации, таргетинга и позиционирования. Этот важный процесс помогает реализовать концепцию, ориентированную на пользователя, и претворяет теорию маркетинга в жизнь. Хотя эти три этапа были разработаны (и активно используются) как концепции коммерческого маркетинга с целью продажи товаров, в настоящее время они стали жизненно важной частью вмешательств по изменению поведения в социальных целях. Их применение для эффективного использования энергии довольно просто.

Шаг 2 А: Сегментация. Сегментация потребителей энергии делит большую часть населения на группы в соответствии с их общими ценностями, желаниями и потребностями. Согласно теории сегментации, люди в одной и той же группе, вероятно, одинаково реагируют на поведенческие вмешательства. Как правило, население сегментируется по демографическим характеристикам (таким как возраст, пол, этническая принадлежность и т. д.); однако, поскольку технологии эпохи интернета формируют повседневное поведение, поведение потребителей энергии основывается больше на отношении и образе жизни, чем на желаниях и потребностях. В результате сегментация потребителей энергии определяет один или несколько сегментов целевой аудитории в соответствии с образом жизни и ценностями.

Сегментация основана на глубоком понимании того, что невозможно быть эффективным для всего населения. Как уже упоминалось, социальный маркетинг перенимает методы коммерческого маркетинга, но его цель совершенно иная.

В бизнесе одни и те же сегменты нацелены на различные сопутствующие продукты, которые они могут предпочесть использовать. Напротив, социальный маркетинг нацелен на поведение только с одной целью, и эта цель обычно связана со снижением потребления.

Шаг 2 Б: Целевая аудитория. После разделения населения на группы по демографическим, ценностным, жизненным и

поведенческим критериям выбирают одну или несколько целевых аудиторий. Отсюда мы видим не только сегментацию, но и таргетинг, основанный на результатах сегментации.

Шаг 2 С: Позиционирование на фоне конкурирующих альтернатив. Температурный комфорт, зависимость от автомобилей и другие нормы образа жизни конкурируют с поведенческими вмешательствами, которые привели бы к устойчивому использованию энергии. В заявлении о позиционировании в социальном маркетинге показано, как преодолеть барьеры для нового поведения.

Наиболее мощное позиционирование основано на сообщении «энергосбережение», но само сообщение должно интегрировать разные ценности для разных сегментов любого поведения на основе потребностей, желаний и ценностей.

Шаг 3: Обмен. Добровольный обмен является основой социального маркетинга. Согласно теории обмена, социальный маркетинг должен предлагать пользователям выгоды в обмен на изменение их поведения. Обмен в потреблении энергии может быть мотивирован личным интересом, социальными нормами или заботой об общем благе. В то время как экологи «могут отказаться от комфорта и чистоты в погоне за современной природной чистотой», бескорыстные меняют свое поведение исключительно из-за экономии средств.

Следовательно, это приводит к различным предложениям по изменению поведения. Они могут быть очень простыми или сложными в зависимости от сегмента и его готовности к изменениям, т. е. регулировать температуру, использовать более экономичные транспортные средства, избегать ненужных перемещений, лучше управлять энергией, больше перерабатывать, меньше выбрасывать продукты и т. д.

Шаг 5: Измерение поведенческих изменений для устойчивого использования энергии. Оценка поведенческих изменений может дать серьезные выводы о влиянии социального маркетинга и противостоять критике в отношении ценности вмешательства. Однако многие программы социального маркетинга либо оцениваются плохо, либо вообще не оцениваются. Примером существующей передовой практики является случай города Макао (Китай), где результаты социального маркетинга были оценены количественно.

Изучая социальный маркетинг в контексте энергетического перехода, в этой статье представлен пошаговый подход к

изменению поведения в жилых помещениях в направлении устойчивого потребления энергии. В частности, в этой статье вместо рациональных информационных кампаний рассматривается подход, основанный на ценностях, для изменения поведения потребителей энергии. В частности, важно осознавать, что поведение домашних пользователей иррационально, и их потребление энергии часто определяется их образом жизни и ценностями, а не экономико-рациональными мотивами.

Список литературы

1. Мозгова А.С. Организационно-экономический механизм повышения энергоэффективности нефтегазовых предприятий за счет энергетического обследования / А.С. Мозгова // — Москва, 2014

2. Энергетическая стратегия до 2030 г. [Электронный ресурс] // Europa.eu. 2014. URL: <https://ec.europa.eu/energy/en/topics/energy-strategy-and-energy-union/2030-energy-strategy> (Дата обращения 09.12.2022)

3. Дорожная карта экономики замкнутого цикла Амстердама. [Электронный ресурс] // с40. 2022. URL: www.c40.org/case_studies/amsterdam-s-circular-экономика-lessons-iran-nigeria-and-india (Дата обращения 09.12.2022)

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА В АТОМНОЙ ЭНЕРГЕТИКЕ

Могутова А.А.,

*Магистрант кафедры теоретической и прикладной химии
Белгородский государственный технологический
университет им. В.Г. Шухова*

Подготовка кадров для экономики будущего сегодня является одной из ключевых проблем мирового сообщества. По данным Международной организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), более 30% работников в мире сейчас не соответствуют требованиям работодателей, и этот разрыв продолжает увеличиваться. Эксперты констатируют, что мировая экономика сегодня получает менее двух триллионов долларов мирового дохода из-за нехватки профессиональных кадров. Трансформация глобальных рынков труда и института занятости, темпы и сложность технологических и социальных изменений требуют адекватных решений и пересмотра принципов международного сотрудничества. Для атомной отрасли, которая

является ведущей отраслью развития высоких технологий в нашей стране, кадровая проблема становится одной из главных.

Во всех мировых энергетических прогнозах атомная отрасль занимает значительную долю в энергетическом балансе и имеет свою экологическую нишу. Учитывая тот факт, что к 2030 г. большинство энергоблоков АЭС должно быть построено за рубежом, возникает ряд экономических задач, которые оцениваются в ряде работ по научно-техническому прогнозированию:

- усиление конкуренции со стороны иностранных (в частности, китайских и корейских) компаний;
- необходимость сокращения сроков строительства АЭС;
- острая необходимость удешевления самого строительства и достижения стоимости электроэнергии на всем жизненном цикле, обеспечивающей долгосрочную конкурентоспособность АЭС.

Научно-техническую помощь в решении этих задач может оказать переход к информационному моделированию проектов: эффективные системы управления строительством позволяют контролировать сроки, стоимость и качество строительства, т. е. все, что касается каждого заказчика и каждого подрядчика, особенно риск оценки при формировании экономической модели реализации проектов АЭС. Однако использование цифровых технологий, в свою очередь, влечет за собой новые вызовы. Появляются новые профессии, повышаются требования к компетенциям и знаниям ведущих специалистов. Новые технологии влекут за собой новые стандарты их применения. И если определенная технология уже плотно вошла в жизнь большей части мира или группы стран, то остальным придется под них подстраиваться. Основные ядерные конкуренты России – Китай, Корея и Франция – уже создали свою международную цифровую ассоциацию Building Smart. Они разрабатывают единый стандарт более пяти лет, работают в единой среде, создают единую информационную платформу. Все это тоже связано со стандартами Евросоюза – во многих европейских странах информационное моделирование уже введено в качестве обязательного условия. Цифровая платформа атомной отрасли – это перспектива ближайшего будущего, и политика подготовки кадров должна это учитывать.

В рамках форума «АТОМЭКСПО-2019» в Сочи 15 апреля 2019 года Госкорпорация «Росатом» совместно с Союзом молодых специалистов (WordSkills Russia) провела круглый стол на тему

«Человеческий капитал как фактор экономического роста: от национальных интересов к международному сотрудничеству». В дискуссии приняли участие руководители Всемирной ядерной ассоциации, Союза молодых специалистов (WorldSkills Russia), Фонда «Талант и успех», ряда вузов; дискуссии вела Терентьева Т.А., директор по персоналу Госкорпорации «Росатом».

Темой обсуждения стал вопрос глобального изучения лучших мировых практик обучения в контексте современных экономических, технологических и социальных изменений, которые совместно проводятся Госкорпорацией «Росатом», BCG. Госкорпорация «Росатом» – национальный стратегический партнер будущего 45-го Чемпионата мира по профессиональному мастерству по стандартам WorldSkills, который прошел в Казани 22–27 августа 2019 года. Около 1600 молодых специалистов из более чем 60 стран будут соревноваться в 56 компетенциях. Оценивали их более 1500 экспертов. Этот формат – привлечение, развитие и продвижение молодых специалистов.

Растущий спрос на доступную, экологически чистую электроэнергию создает значительные долгосрочные возможности для развития атомной отрасли. Истощение остатков ископаемого топлива, необходимость сокращения выбросов углекислого газа и парниковых газов делают неизбежным увеличение доли атомной энергии в энергетическом балансе большинства стран и регионов. При этом эффективное развитие отрасли во многом зависит от ответа на стоящие перед ней насущные задачи, а именно: безусловная безопасность эксплуатации всех ядерных объектов в любых условиях, долгосрочное обращение с радиоактивными отходами, управление атомной энергетикой, растений на всех стадиях жизненного цикла. Необходимо приложить совместные усилия работодателей и образовательного сообщества для обеспечения роста качества профессионального образования и сокращения разрыва между квалификационными требованиями к работникам и компетенциями выпускников. Все эти аспекты учитываются в разрабатываемых в настоящее время программах подготовки кадров для атомной отрасли, в том числе с международным компонентом. Совершенствование существующих и разработка новых инновационных технологий является необходимым условием развития ядерно-энергетической системы, отвечающей принципам безопасности и устойчивого развития. Все решения этих проблем находятся в руках молодых людей, которые проходят обучение по всей стране.

Список литературы

1. Путилов А.В., Воробьев А.Г., Стриханов М.Н. Инновационная деятельность в атомной отрасли. Книга первая. «Основные принципы инновационной политики». Руда и металлы. – Москва, 2010. – 184 с.
2. Стриханов М.Н., Шереги Ф.Е. Наука в России. Социологический анализ. Центр социального прогнозирования. – Москва, 2006, – 455 с.
3. Стриханов М.Н., Трубецков Д.И., Коровский А.А., Шараевский Ю.П., Храмов А.Е. Высшая школа России с позиции нелинейной динамики (задачи, оценки, модели). Изд-во Физматлит. – Москва, 2017. – 192 с.

СПРОС НА ПРОФЕССИИ В МОЛОДЕЖНОЙ СРЕДЕ: СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ

Питка С.Н.,

*Доцент кафедры социологии и управления
Белгородский государственный технологический
университет им. В.Г.Шухова*

Социально-экономические изменения, происходящие в настоящее время в российском обществе, затронули многие сферы жизнедеятельности людей, в том числе – рынок труда. В современных условиях рыночная экономика предъявляет повышенные требования к качеству рабочей силы, ее образовательному, профессиональному и квалификационному уровню, а приоритетной задачей государственной политики занятости является обеспечение сбалансированности спроса, предложения рабочей силы и конкуренции.

Ситуация на рынке труда подвержена влиянию определенных факторов, причем некоторые из них могут как повысить, так и снизить предложения труда: Так, структурные преобразования в угольной промышленности, черной металлургии, электроэнергетики, железнодорожном транспорте способствуют усилению высвобождения работников, которое также возможно в связи с реформированием государственного сектора экономики [2].

Формирование и развитие рынка труда в России вызывают неоднозначную реакцию отдельных социально-демографических групп в частности, у такой специфической группы населения, как молодежь, положение которой уникально по сравнению с другими группами. Рост экономических реформ внесли напряженность на

молодежный рынок труда: большинство зарегистрированных безработных составляет именно молодежь при этом условия ее найма остаются достаточно сложными.

Молодежный рынок труда имеет ряд особенностей, которые выглядят следующим образом [1].

- наличие профессионального образования, положительно влияющего на оценку качества рабочей силы;

- более высокий уровень образования по сравнению со старшими поколениями, но при этом отсутствие опыта и стажа работы по специальности и возможности применить теоретические знания на практике;

- возрастные психологические особенности и неодинаковый уровень профессиональной подготовки, что требует индивидуального и комплексного подхода в решении проблемы занятости;

- неустойчивость и изменчивость ориентации молодежи, ее социально-профессиональная неопределенность, рост социальных проблем молодежи, в частности сложности самоопределения, в том числе и в профессиональном плане;

- «инфантильное» поведение в процессе поиска работы, не позволяющее использовать максимум имеющихся возможностей поиска работы;

Привлекательность профессий для молодежи определяется многими факторами, например, информацией о разнообразии рынка труда, при этом достаточно часто молодые люди, в частности, старшеклассники не знают специфику предпочитаемой профессии, моделируя ее образ, преимущественно, из кино, социальных сетей, в связи с чем, выбранная профессия бывает не востребована на рынке труда.

По данным исследования компании «Профилиум», у школьников наиболее популярной является сфера информационных технологий, которая достаточно востребована на рынке труда. Противоположная ситуация наблюдается с финансовой сферой, сферой искусства, а также с управлением и государственной службой.

Для изучения наиболее предпочитаемых профессий в молодежной среде были опрошены школьники школ г Белгорода. Результаты ответа на вопрос: «Какие профессии для Вас наиболее привлекательны?» оказались следующими: 16% отдали предпочтение профессии врача, 15,0% – программистам, 14% – творческим профессиям, 13,0% – профессии учителя, 12% –

юриста, 11% – архитектора, 10% – финансиста, 8% – военного. 7% школьников интересна предпринимательская деятельность, 6% – спортивная, а 5% – кулинарная. Школьников привлекают и рабочие профессии: сварщик (4%), механик (3%). 6% учащихся затруднились ответить (рис. 1):

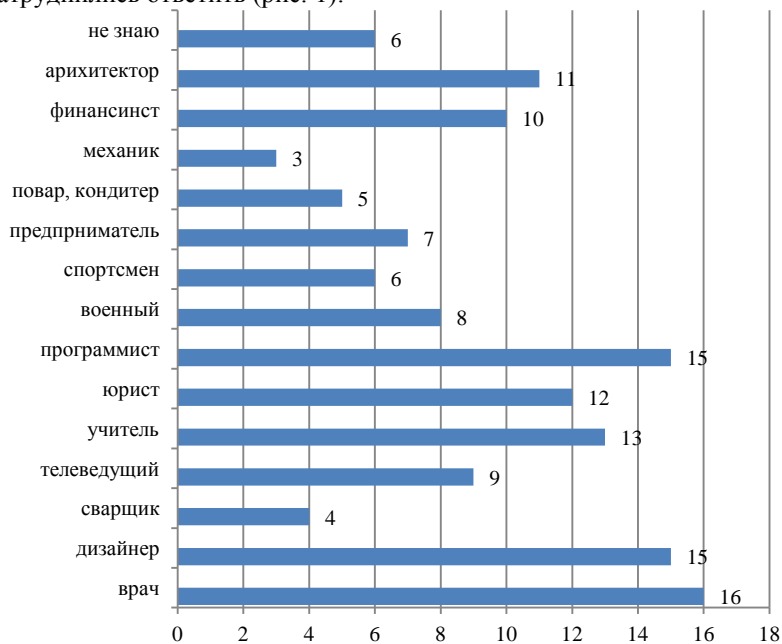


Рис. 1. Предпочитаемые профессии

Привлекательность профессий для школьников определяются собственными желаниями, интересами, способностями (41%), мнением родителей и близких (29%), друзей и знакомых (18%), информацией из интернета и СМИ (25%), размером оплаты за обучение (22%) (рис. 2):

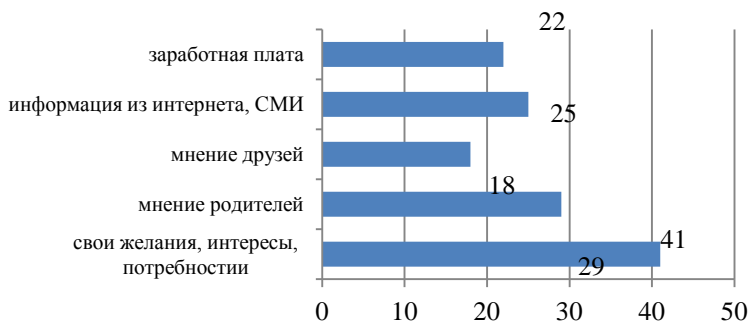


Рис. 2. Факторы привлекательности профессии

В дальнейшем мы спросили респондентов о том, насколько они осведомлены о специфике выбранной профессии (рис. 3):

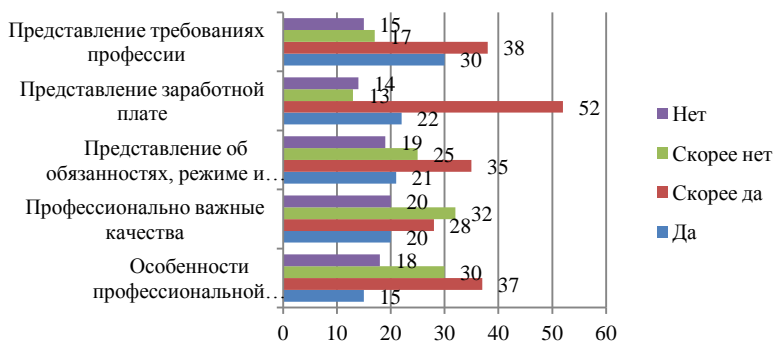


Рис. 3. Информированность о специфике выбранной профессии

Формированию профессиональных предпочтений способствует досугово-любительская сфера. Наиболее популярными хобби школьников является общение в социальных сетях (95%), просмотр фильмов (60%), компьютерные игры (68,0%), занятия спортом (61%), коллекционирование (33%), езда на велосипеде (32%) фотография (29%) (рис. 4):

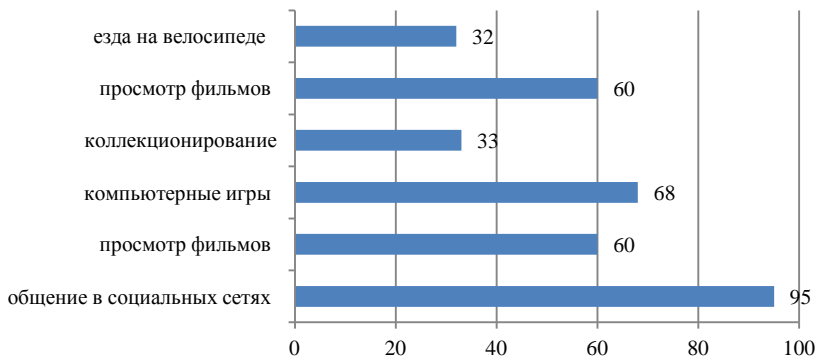


Рис. 4. Любительские предпочтения

Таким образом, можно заметить, что молодежь предпочитает творческие, социально-гуманитарные профессии, в то время как спрос на рабочие специальности достаточно низкий. Профессиональные склонности молодежи частично совпадают с запросом рынка. Однако среди привлекательных для молодежи, преимущественно творческих специальностей гораздо меньше вакансий, что свидетельствует о том, что часть молодых специалистов после окончания учёбы будет работать не по специальности. Большинство школьников выбирают профессию, исходя из своих желаний, интересов, способностей, ориентируясь на мнение родителей и близких и СМИ.

Список литературы

1. Ермолаева, С.Г. Рынок труда: учебное пособие [Текст] / С.Г. Ермолаева. – Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2015. – 108 с.
2. Мрачковский А.Е. Рынок труда: учебное пособие [Текст] / А.Е. Мрачковский, А.А. Михайлов. – Омск: Изд-во ОмГТУ, 2013. – 101 с

ЗАБЫТЫЕ ПРАВИТЕЛИ. НЕДОЛГАЯ ЭПОХА ГЕОРГИЯ МАЛЕНКОВА

Подвигайло А.А.

*канд. истор. наук, доцент кафедры социологии и
управления БГТУ им. В.Г.Шухова*

Георгий Максимилианович Маленков – один из самых загадочных и противоречивых государственных деятелей в отечественной истории XX века. Одни причисляют его к числу «сталинских палачей», отличившихся участием в массовых репрессиях 30-х годов, другие считают Георгия Маленкова одним из лучших управленцев сталинской и постсталинской эпох. Так кем же был Георгий Максимилианович Маленков?

Он родился 8 января 1902 года в семье коллежского регистратора (низший гражданский чин в царской России) и дочери кузнеца. Родословная у Георгия Маленкова не способствовала карьерному росту в Советской России: отец происходил из дворян, дед - царский полковник, брат деда – адмирал царского флота. Однако, закончив в 1919 году классическую гимназию в Оренбурге, Маленков вступает в Красную Армию, а затем в РКП(б). В армии Георгий Маленков числился политработником эскадрона, полка, бригады и даже Политуправления на Восточном и Туркестанском фронтах[3].

На Туркестанском фронте, Георгий Маленков познакомился со своей будущей супругой Валерией Голубцовой, которая работала библиотекарем на Туркестанском фронте, в агитпоезде кавалерийской бригады, комиссаром которой был Г. М. Маленков. В 1920 году молодые люди поженились (без официальной регистрации до конца жизни и с сохранением девичьей фамилии) и в том же 1920 году Голубцова вступила в РКП(б)[4].

В 1921 году Маленков с супругой вернулись в Москву: Георгий Максимилианович поступает учиться в МВТУ (ныне МГТУ им. Баумана), а его супруга устраивается на работу в Орготдел ЦК. Будучи студентом, Маленков, становится секретарём общевузовской парторганизации, и вскоре его партийная карьера стала стремительно развиваться: борьба Маленкова за «генеральную линию» и поддержка им И.В. Сталина дала свои результаты. В 1925 году Георгий Максимилианович занимает должность технического секретаря Оргбюро ЦК ВКП(б), а в 1927 году Маленков становится техническим секретарём Политбюро[1].

В 1934 году, в преддверии «большого террора» Георгий Маленков был назначен заместителем заведующего отделом руководящих партийных органов, который вскоре возглавил Николай Ежов. В середине 1930-х Маленков проводил кампанию по проверке и обмену партийных документов, в ходе которой было составлено около 2,5 млн учётных карточек — на всех членов и кандидатов ВКП[1].

Именно события середины 30-х годов стали «тёмным пятном» в биографии Маленкова.

Современные биографы Георгия Маленкова указывают на прямое участие Маленкова в репрессиях, проводившихся с подачи И.В.Сталина и других членов политбюро, наркомом внутренних дел СССР Николаем Ежовым (возглавлял с сентября 1936 по ноябрь 1938 гг.). В частности, отмечаются факты причастности Маленкова к волне предвоенных репрессий в Белоруссии, а также событиям 1937 года в Армении [7].

Вместе с тем, именно Маленков и способствовал снижению репрессий в стране: он сыграл важную роль в ликвидации Ежова. Именно Маленков предоставил в 1938 году И.В. Сталину доклад о «перегибах на местах», который привёл Сталина в гнев. В кабинете Маленкова был арестован нарком внутренних дел Николай Ежов. Георгий Максимилианович способствовал назначению на пост главы НКВД Лаврентия Берии, при котором произошло кратное снижение репрессий в стране.

Так в конце 1938 г. политбюро утвердило серию решений, которые отменяли массовые операции НКВД (мы их называем «большим террором»), аресты и расстрелы сотен тысяч людей сразу же прекратились[6].

Критики Маленкова, выделяя его негативную роль в развернувшихся в 30-е годы в СССР событиях, всё же отмечают наличие у Георгия Максимилиановича отличных управленческих качеств.

В годы Великой Отечественной войны член Государственного комитета обороны Маленков осуществлял контроль за выполнением решений ГКО по производству самолетов и моторов, по формированию авиаполков, своевременной их переброске на фронт; по всем вопросам, связанным с формированием и боевым использованием гвардейских минометных частей и воздушно-десантных соединений.

По поручению Верховного Главнокомандующего Маленков не раз выезжал на фронт с инспекционными поездками. Прибывая на фронт, Георгий Максимилианович вёл себя в высшей степени достойно: не становился в позу стороннего наблюдателя, которого прислали лишь для того, чтобы выявлять изъяны и обличать нерадивых работников. Обнаружив те или иные проблемы, Маленков, используя свои полномочия члена ГКО, оперативно помогал военачальникам их решать[7].

Так же Маленков курировал важнейшие направления ракетостроения и радиолокации. Его связи позволили работать Курчатову и сотням инженерам без страха и в сытости. В ядерной бомбе, в стратегической авиации, в ракетах СССР есть большой вклад Маленкова[2].

Конец Великой Отечественной войны ознаменовал начало нового этапа в карьере и жизни Георгия Маленкова: он фактически второе лицо в государстве и выполняет функции заместителя Сталина по партии. Здоровье И.В. Сталина стремительно ухудшалось и на XIX съезде (1952 год) Маленков даже произносит отчетный доклад вместо вождя.

Смерть Сталина стала началом падения Маленкова: началась борьба за власть и в этих условиях Маленков стал проигрывать свои позиции. Георгий Максимилианович не был властолюбцем, о нем говорили, что он был рожден с «душой канцеляриста» [5]. Он был прекрасным исполнителем, способным выполнить сложное политическое задание, но сам при этом не был реальным лидером, а всегда тяготел к сильным личностям. Сперва такой личностью был И.В.Сталин, а после его смерти, до своего расстрела в декабре 1953 года, - Л.П.Берия [3].

Падение Берии, на короткий срок дало свободу действий Маленкову: в 1953 году он возглавил правительство СССР. Но отношение к нему в высших партийных кругах было весьма настороженным, так как Маленков настроил против себя влиятельных партийных функционеров (и, в том числе, Н.С. Хрущёва). Так в ноябре 1953 года на совещании по кадровым вопросам, состоявшемся в ЦК Маленков заявил, что «партаппарат переродился» и обновление страны с подобным партаппаратом – невозможно [7].

За свой короткий срок правления Маленков берёт курс на либерализацию. Своими приоритетами, председатель Совета министров СССР Георгий Маленков, видел восстановление экономики страны и улучшение положения крестьянства. Так

летом 1953 года по предложению главы советского правительства Маленкова значительно снизили налоги с крестьянства и аннулировали прежние долги колхозов и колхозников. Он разрабатывает планы по сокращению производства оборонной продукции и увеличению производства товаров народного потребления[1].

Последней инициативой Маленкова, которая и прекратила его карьеру была подготовка решения о сокращении зарплат коммунистов и лишении их льгот. По мысли Маленкова, партийные функционеры должны были получать зарплаты меньше простых трудящихся и лишиться всевозможных льгот. Эта идея Георгия Максимилиановича, возмутила сформировавшуюся партноменклатуру и предопределила судьбу главы советского правительства [2]. В 1955 году Маленкова сняли с должности председателя правительства, а в 1957 году по обвинению в «сталинизме» вывели из состава ЦК и отправили город Усть-Каменогорск на должность директора электростанции. В 1961 году Георгий Максимилианович был исключён из партии и отправлен на пенсию. Он тихо дожил до горбачёвской «перестройки» и умер в 1988 году.

Список литературы

1. Антонюк, Е. Великий бюрократ. Взлёт и падение самого незаметного советского лидера [Электронный ресурс] URL: <https://life.ru/p/954535> (дата обращения 10.05.2022)
2. Великое имя друга Сталина, окутанное ложью: Георгий Маленков [Электронный ресурс] URL: <https://www.legendapress.ru/people-legends/georgy-malenkov-the-great-name-of-stalins-friend-shrouded-in-lies/> (дата обращения 10.05.2022)
3. Герчиков, О. Пришёл Маленков, поели блинков. Карьера «полувождя». [Электронный ресурс] URL: https://aif.ru/society/history/prishyol_malenkov_poeli_blinkov_karera_p_oluvozhdya_nakryvshayasya_stakanom (дата обращения 10.05.2022)
4. Голубцова, В.А. Биография. [Электронный ресурс] URL: <https://www.peoplelife.ru/75174> (дата обращения 10.05.2022)
5. Сухарников, Е. Наследник Сталина [Электронный ресурс] URL: <https://histrf.ru/read/articles/kratkii-kurs-istorii-nasliednik-stalina> (дата обращения 10.05.2022)
6. Хлевнюк, О. Как Лаврентий Берия «нормализовал» репрессии. [Электронный ресурс] URL:

<https://www.vedomosti.ru/opinion/articles/2018/11/22/787256-kak-lavrentii-beriya-normalizoval-repressii> (дата обращения 10.05.2022)

7. Экштут, С. Георгий Маленков. Обожатель Сталина и Шекспира. [Электронный ресурс] URL: <https://rg.ru/2022/04/18/georgij-malenkov-obozhatel-stalina-i-shekspira.html> (дата обращения 10.05.2022)

ОСОБЕННОСТИ ЖИЗНЕУСТРОЙСТВА ДЕТЕЙ-СИРОТ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Сологуб О.О.,

*Аспирантка кафедры социологии и управления
Белгородский государственный технологический
Университет им В.Г.Шухова*

В настоящее время в научных исследованиях и социальной практике применяются два ключевых понятия *сирота (сиротство), социальный сирота (социальное сиротство)*. К сиротам относят детей в возрасте до 18 лет, оставшихся без родителей [1]. Социальный сирота – это ребенок, который имеет биологических родителей, но они не занимаются его воспитанием и не заботятся о нем по причинам: лишения их родительских прав, признания недееспособными, безвестно отсутствующими и т.д. [2] К этой категории относят также детей, чьи родители не лишены соответствующих прав, но и фактически не проявляют заботу о собственных детях. В данном случае заботятся о таких детях общество, государство [3].

В последние годы говорят и пишут о таком феномене как «скрытое» социальное сиротство; оно распространяется под воздействием ухудшающихся условий жизни части населения, падения нравов, материальных трудностей семьи, ее дезорганизации, ростом внебрачной рождаемости, уменьшением стабильности брака. По этой причине изменяется само отношение к детям, вплоть до полного вытеснения их из семей.

Переходя к анализу понятия «жизнеустройство детей-сирот», отметим предварительно то, что это понятие широко используется в повседневном общении и ассоциируется с ответами на извечные вопросы, рефлекслируемые и решаемые людьми: «как устроить жизнь?», «с кем устроить жизнь?», «как не ошибиться с жизненным выбором?» и т.п. Многие из этих вопросов относятся и к детям-сиротам, но преломляются в их особом жизненном пространстве. Каковы особенности этого пространства?

Во-первых, главная особенность – принципиальная ограниченность, поскольку из жизненного пространства выпадает кровная семья как основной фактор жизнеустройства детей. Замещающая семья играет при этом, конечно же, важную роль, но ее возможности и ресурсы довольно ограничены.

Во-вторых, в понятии «жизнеустройство», в отличие от близкого по значению понятия «жизненное самоопределение» присутствует новый смысловой оттенок. И этот смысл становится доминирующим в отношении жизнеустройства детей-сирот. Если жизненное самоопределение акцентирует субъектность человека, его способность, готовность определять собственную жизнь, то в жизнеустройстве возможно доминирование внешних, несубъектных факторов.

В-третьих, в самом понятии «жизнеустройство» могут быть два различных смысла: «устроиться в жизни», т.е. адаптироваться к тому, что есть, и «устроить жизнь», т.е. наладить свою жизнь по меркам собственных представлений о должном и о будущем.

В-четвертых, жизнеустройство детей-сирот – это сложное, многоуровневое явление, включающее жилищно-бытовое, профессионально-трудовое, социально-ролевое, семейно-бытовое и др. устройство.

В-пятых, жизнеустройство детей-сирот представляет собой продолжительный процесс, состоящий из нескольких стадий, начиная с первичной социализации и заканчивая стадией самореализации и самоутверждения.

В-шестых, жизнеустройство детей-сирот может иметь различные траектории в зависимости от состояния их физического и психического здоровья, а также внешних условий – благоприятных или, напротив, неблагоприятных.

В-седьмых, жизнеустройство детей-сирот далеко не всегда является линейным процессом (получение общего и профессионального образования, трудоустройство, жилищно-бытовое устройство, создание семьи и т.д.), на что люди обычно рассчитывают. Это может быть также нелинейным, обратимым процессом, возвратом к уже пройденным ранее стадиям.

В-восьмых, жизнеустройство детей-сирот – это сочетание внешних и внутренних факторов, т.е., с одной стороны, благоприятных/неблагоприятных жизненных обстоятельств, с другой стороны, личностных качеств, стимулирующих или, напротив, сдерживающих успешное жизнеустройство.

В-девятых, жизнеустройство детей-сирот, несмотря на его определенную ограниченность, остается открытой социальной системой, чувствительной к изменениям и способной к интеграции новых элементов.

В-десятых, жизнеустройство детей-сирот может осуществляться в двух вариантах – целенаправленном (управляемом) и латентном (неуправляемом). В социальной практике встречаются оба этих варианта: первый – в виде государственного или общественного призерения, второй – в виде поддержки со стороны родственников и знакомых.

Таким образом, особенности жизнеустройства детей-сирот в современной России выражаются в следующем: принципиальная ограниченность, поскольку из жизнеустройства выпадает кровная семья; доминирование внешних, внесубъектных факторов; двусмысленность в виде «устроиться в жизни» или «устроить жизнь»; многоуровневость; продолжительность, начиная от первичной социализации и заканчивая стадией самореализации и самоутверждения; возможность различных траекторий; нелинейность; сочетание внешних и внутренних факторов; открытость и чувствительность к внешнему воздействию; сочетание целенаправленной и латентной форм.

Список литературы

1. ФЗ о дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (в ред. ФЗ от 22.08.2004 № 122-ФЗ, от 17.12.2009 № 315-ФЗ) (ст. 1).
2. Чепурных Е. Преодоление социального сиротства в России в современных условиях [Текст] / Е. Чепурных // Народное образование. 2001. № 7. С. 35.
3. Социальная педагогика: курс лекций / под общей ред. М.А. Галагузовой [Текст]. – М: ВЛАДОС, 2000. С. 192.

ЭФФЕКТИВНЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ ВНЕДРЕНИЯ КАДРОВОГО ЭЛЕКТРОННОГО ДОКУМЕНТООБОРОТА В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Реутов Н.Н.

*канд. социол. наук, доцент
кафедры менеджмент организации
Белгородский государственный национальный
исследовательский университет*

Савенкова И.В.

*канд. социол. наук, доцент
кафедры социологии и управления
Белгородский государственный технологический
университет им. В.Г.Шухова*

В практике современных организаций многим хорошо знакомы типичные проблемы организации кадрового документооборота в его «бумажном» воплощении: длительное время согласования документов, усложненные коммуникации между структурными подразделениями, риски утраты важных документов, длительное время поиска документов в архивах. При таких признаках на интуитивном и эмоциональном уровне обычно очевидно, что в организации назрел переход к современным технологиям кадрового электронного документооборота.

Однако внедрение системы кадрового электронного документооборота является отнюдь не дешевым удовольствием, и для принятия соответствующего решения топ-менеджменту организации большую пользу принесут не только и не столько эмоции, сколько четкое экономическое обоснование проекта внедрения системы кадрового электронного документооборота.

Кадровый электронный документооборот с работниками – это тренд 2022 года. В ноябре 2021 года Трудовой кодекс Российской Федерации был дополнен статьями 22.1-22.3 «Электронный документооборот в сфере трудовых отношений», что обусловило массовое обращение коммерческих и некоммерческих организаций к электронному кадровому документообороту.

Кадровый электронный документооборот имеет ряд преимуществ перед традиционным, «бумажным», это оптимизация процессов и формализация документов в сфере управления персоналом, экономия времени, денег и места, возможность работать с сотрудниками дистанционно, сокращение издержек на

ведение бумажного делопроизводства, упрощение коммуникации «работник-работодатель».

Организации всех форм собственности стремятся к цифровизации всех бизнес-процессов, оказывающих влияние на прибыль. Это касается, в том числе процесса кадрового документооборота, так как кадровый электронный документооборот позволяет значительно уменьшить расходы организации на печать кадровых документов, логистику, обработку и хранение документации. Положительным моментом внедрения системы становится и ускорение кадровых процессов, а также сокращение трудозатрат на оформление и поиск требуемой документации.

Кадровый документооборот является основой для любой организации. Отношения с работниками организации оформляются с помощью документов и регулируются трудовым законодательством. Однако современные технологии предлагают новые инструменты для организации кадрового электронного документооборота (КЭДО, ЭКДО), которые постепенно входят в нашу жизнь уже и на уровне законов.

Развитие кадрового электронного документооборота в России, а также необходимость перевода работников на дистанционную работу в период пандемии, подтолкнули к переходу на электронный документооборот и в кадровом делопроизводстве.

По инициативе Минтруда РФ в 2020-2021 годах был проведён эксперимент по внедрению электронного документооборота в кадровую деятельность. Затем в Трудовой кодекс РФ были внесены изменения, позволяющие организациям создать больше возможностей для удалённого трудоустройства соискателей и перейти на электронный документооборот в кадрах.

Под электронным документооборотом в сфере трудовых отношений в соответствии со ст. 22.1 ФЗ от 22.11.2021 №377-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» понимается создание, подписание, использование и хранение работодателем, работником или лицом, поступающим на работу, документов, связанных с работой, оформленных в электронном виде без дублирования на бумажном носителе, за исключением случаев, предусмотренных настоящей статьёй и статьями 22.2 и 22.3 Трудового Кодекса РФ.

Основными принципами электронного кадрового документооборота являются:

а) обеспечение технологической возможности использования электронного документооборота для работников и работодателя;

б) применение участниками электронного документооборота совместимых технологий, форматов, протоколов информационного взаимодействия и унифицированных программно-технических средств;

в) правомерное использование программного обеспечения и сертифицированных программно-технических средств участниками электронного документооборота;

г) обеспечение целостности передаваемой информации;

д) минимизация издержек, в том числе финансовых и временных, при осуществлении информационного взаимодействия участниками электронного документооборота;

е) обеспечение конфиденциальности передачи и получения информации.

Кадровый электронный документооборот может осуществляться работодателем посредством следующих информационных систем:

– единой цифровой платформы в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России» (далее – цифровая платформа «Работа в России») в порядке, определяемом в соответствии с законодательством о занятости населения в Российской Федерации.

Доступ к цифровой платформе «Работа в России» обеспечивается, в том числе посредством единого портала государственных и муниципальных услуг с использованием федеральной государственной информационной системы «Единая система идентификации и аутентификации в инфраструктуре, обеспечивающей информационно-технологическое взаимодействие информационных систем, используемых для предоставления государственных и муниципальных услуг в электронной форме» (далее – единая система идентификации и аутентификации);

– информационной системы работодателя, позволяющей обеспечить подписание электронного документа в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, хранение электронного документа, а также фиксацию факта его получения сторонами трудовых отношений (далее – информационная система работодателя).

К факторам, влияющим на систему КЭДО, можно отнести следующие:

- объем кадрового документооборота, который равен количеству входящих, исходящих и внутренних документов организации за конкретный период времени (год, квартал, месяц, день);

- удельный вес каждой группы кадровых документов или документопотоков в общем кадровом документообороте;

- плотность кадрового документопотока – объем кадровых документов, проходящих через кадровую службу за единицу времени;

- физический объем конкретного кадрового документа – размер его текста;

- продолжительность кадрового документооборота – скорость прохождения отдельных кадровых документов в процессе кадрового документооборота (определяется как время, затрачиваемое на прохождение маршрута документа).

В настоящее время в организациях внедряются различные системы для ведения КЭДО. Каждая из них имеет собственные преимущества. Необходимо обратить внимание на интеграцию с 1С ЗУП, работу с электронными подписями, виды поддерживаемых документов, возможность бесплатного теста сервиса, интерфейс и многое другое.

Обмен электронными документами между участниками кадрового электронного документооборота включает в себя:

- а) направление и получение в электронной форме кадровых документов организации работниками;

- б) получение информации о кадровых изменениях с помощью уведомлений, оформленных в электронной форме;

- в) направление в электронной форме документов руководству организации, работникам кадровой службы, непосредственному руководителю;

- г) размещение проектов локальных правовых актов, в том числе в электронной форме;

- д) осуществление участниками кадрового электронного документооборота согласительных процедур по проектам локальных нормативных правовых актов в электронной форме;

- е) направление в электронной форме утвержденных локальных нормативных актов исполнителям для реализации;

- ж) направление и получение иных документов, передаваемых при взаимодействии участников электронного документооборота в электронной форме.

Информационная безопасность при осуществлении кадрового электронного документооборота обеспечивается комплексом технических и организационных мероприятий. К техническим мероприятиям относятся: организация и использование средств защиты информации в полном объеме их функциональных возможностей; обеспечение целостности обрабатываемых данных; обеспечение антивирусной защиты информации.

К организационным мероприятиям относятся: контроль выполнения требований нормативных документов, регламентирующих обеспечение защиты информации; определение должностных лиц участников кадрового электронного документооборота и организатора кадрового электронного документооборота, ответственных за обеспечение информационной безопасности; установление порядка резервного копирования, восстановления и архивирования баз данных, находящихся на головном узле электронного документооборота, а также порядка обновления антивирусных баз; установление порядка допуска для проведения ремонтно-восстановительных работ программно-технических средств; организация режимных мероприятий в отношении помещений, в которых размещены узлы участников кадрового электронного документооборота, и технических средств этих узлов.

Таким образом, современные технологии предлагают новые инструменты для организации кадрового электронного документооборота. В современных реалиях бизнеса многие организации в контексте развития цифровизации HR-процессов и кадрового электронного документооборота внедряют цифровые профили работников как эффективный инструмент оптимизации всех HR-процессов в организации.

Список литературы

1. Бобылева, М.П. Эффективный документооборот: от традиционного к электронному [Текст] / М.П. Бобылева. – М.: ТЕРМИКА, 2014. – 172 с.
2. Глотова, С. Кадровый электронный документооборот: кардинальные изменения и алгоритм внедрения (часть 1) // Журнал «Делопроизводство и документооборот на предприятии». – № 01 / 2022 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://delopress.ru/journals/documents/sovremennoe-deloproizvodstvo/>.

3. Егорова, Э. Цифровой профиль сотрудника. Зачем бизнесу понадобился новый инструмент и какой от него толк [Электронный ресурс] / Э. Егорова // Электронный журнал «Директор по персоналу». – 2021. – № 10 (октябрь) // Режим доступа: <https://e.hr-director.ru/925652>.

4. Полякова, В. Электронный документооборот теперь для всех. Как работать по новым правилам Трудового кодекса [Электронный ресурс] / В. Полякова // Электронный журнал «Директор по персоналу». – 2022. – № 1 (январь) // Режим доступа: <https://e.hr-director.ru/945569>.

5. Сергеева, С. Digital-инструменты, которые уже используют ваши коллеги. А что из этого есть у вас? [Электронный ресурс] / С. Сергеева // Электронный журнал «Директор по персоналу». – 2021. – № 1 (январь) // Режим доступа: <https://e.hr-director.ru/861838>.

БЕРЕЖЛИВЫЙ ВУЗ КАК РЕГУЛЯТОР УКРЕПЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Целютина Т.В.

*канд. соц. наук, доцент
Белгородский государственный национальный
исследовательский университет*

«В условиях изменчивой среды, новых вызовов, связанных с пандемией COVID-19 и жесткой конкуренции, мобильности технологических и информационных рынков, современные вузы вынуждены постоянно пересматривать свои процессы для оптимизации затрат и повышения их эффективности. Основным фактором формирования человеческого капитала и достойного уровня качества жизни, которые отвечают современным требованиям рынка труда, является образование» [1]. Общество должно доверять сфере образования, а вузы выступать ресурсом, регулятором и локомотивом,двигающим развитие всех отраслей государственного управления в контексте укрепления человеческого капитала.

Важно – формировать философию бережливого производства и культуру бережливого управления в вузах, системно внедрять технологии по устранению потерь, позволяющие достигать конкретных результатов в сжатые сроки не для «нужно отчитаться

и забыть», а для прогресса, оптимизации операционной деятельности на всех уровнях управления, с пониманием, что персонал является главной ценностью, требующей обучения и достойной материальной мотивации.

Траектория бережливого менеджмента должна выстраиваться в вузах через запуск конкретных (понятных для персонала и (или) студентов) бережливых проектов (программ) по сокращению всех видов потерь (рис. 1).

«Сущность Lean-культуры состоит в том, что все элементы структуры культуры конкретного вуза соотносятся с принципами бережливого производства и развиваются в общем симбиозе для достижения бережливых целей. То есть элементы Lean-культуры должны системно трансформироваться в соответствии с принципами и целями «бережливого менеджмента». Основу Lean-культуры должны составлять элементы, которые могут осуществить апгрейд в одном направлении с технологиями бережливого управления: прежде всего, это «организационное обучение», «культура личности» и элемент «культура поведения и коммуникаций», далее, ранжируем – «командообразование», «лидерство», «бережливое мышление», стиль руководства, «личная эффективность руководителя», «мотивационные профили персонала», «неразрушающие системы оплаты труда», «приверженность», «самотивация» [2], (рис.2).

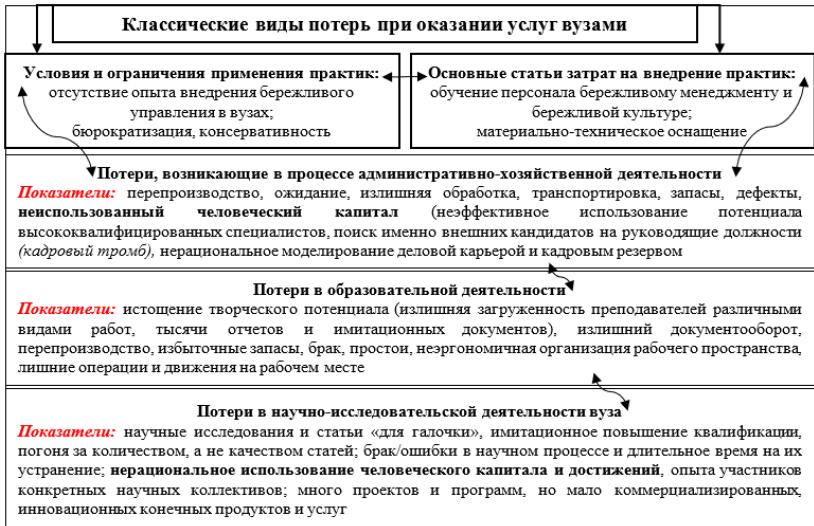


Рис. 1. Виды потерь при оказании услуг современными вузами (составлено автором)

Выдвинем *тезис* – в образовательных организациях необходимо формировать концепцию **нового понимания благополучия персонала: здоровьесбережение и социальная польза**. Благополучие как часть профессиональной работы рассматриваем в контексте построения корпоративной Lean-культуры как ресурса, с одной стороны, управления обучением и карьерой в режиме реального времени, с другой стороны, укрепления человеческого капитала. Благополучие как часть работы – это жизнь и выполнение своих должностных обязанностей в полную силу на основе уважения (лояльности) к своей организации, руководству. *Цель*: сопричастность и командообразование, инновационная готовность и бережливость. *Фокус*: обучение в потоке жизни + управление знаниями + управление талантами. *Вектор*: создание суперкоманд, «бережливых личностей», когда уже начиная с 1 курса, и студенты, и преподаватели выстраивают внутриорганизационные коммуникации понимая ценность искусственного интеллекта и могут быстро вместе перестроиться на режим «новые решения – лучшие результаты».

Построение корпоративной Lean-культуры на основе укрепления человеческого капитала		
Уровни реализуемых проектов в бережливых вузах		
1 уровень: описать проект, выделить необходимые блоки (аналитический, образовательный, бережливый, научный, сертифицированный)		
2 уровень: выход на качество		
3 уровень: подготовка бережливых кадров		
4 уровень (фундаментальный): формирование культуры бережливого производства		
<i>Устойчивое lean-развитие</i> ПРОЦЕССОВ <i>в образовательной организации</i>	Элементы корпоративной LEAN-КУЛЬТУРЫ как социально-управленческий ресурс укрепления человеческого капитала	<i>Устойчивое lean-развитие</i> ПЕРСОНАЛА <i>в образовательной организации</i>
Стандартизированная работа / Визуальный менеджмент / Точно вовремя / lean-офис / Организация рабочего места / Штурм-прорывы / Шесть сигм / Выстраивание качества в процессе / Эффективная логистика / Лин-учет и расчет эффективности / Статистические методы / Быстрая переналадка (SMED)	Культура поведения / Культура личности / Культура деятельности / Культура коммуникаций / Управление командами / Идеология / Обычай / Традиции / Стиль руководства / Внешняя культура	Непрерывное обучение / Самообучение / Наставничество / Коучинг / Визуализация / lean-лидерство / Лидерская стандартизация / Система решения проблем PDCA / Командная работа / Культура проведения совещаний / Ораторское искусство / Система мотивации
Принципы бережливого производства		
Стратегическая направленность / Организация потока создания ценности для потребителя / Постоянное улучшение / Сокращение потерь / Визуализация и прозрачность / Приоритетное обеспечение безопасности / Построение культуры на основе уважения к человеку / Встроенное качество / Принятие решений, основанных на фактах / Соблюдение стандартов		

Рис. 2. Базовые характеристики бережливого подхода к сущности Lean-культуры в образовательной организации (составлено автором)

Управление обучением персонала должно реализовываться в границах программно-целевого подхода, предполагающего укрепление элементов Lean-культуры, условий и механизмов для внедрения Digital-технологий, управления командами, Lean-лидерами, способными раскрыть интеллектуальный потенциал работников. Выявляются взаимовлияние и взаимозависимость, с одной стороны, технологии обучения являются мотивационным инструментом Lean-культуры, с другой стороны, элементы культуры выступают социально-управленческим ресурсом развития конкретных, нужных программ обучения (рис. 3).

Трендовые практики в обучении:

- 1) микрообучение и модульное обучение; корпоративные университеты; локальные корпоративные порталы;
- 2) «виртуальная реальность», HR-Digital, Smart-обучение, геймификация, дистанционное обучение;
- 3) мотивационное обучающее лидерство;
- 4) ESG-концепция («экология, здоровьесбережение, социальное и корпоративное управление») как инструмент для непрерывного развития и обучения;
- 5) «Talent management»: управление обучением, эффективностью, достижением целей; карьерным ростом;
- 6) «Благополучие и забота о сотрудниках»: программы снижения стресса, эмоционального выгорания; комплексные программы поддержки благополучия;
- 7) новые компетенции и навыки (внутренние Talent Marketplace: от должности к навыками, ревизия текущих и нужных навыков, обучающие программы развития и приобретения гибких навыков, развитие под задачи и мн.др.);
- 8) Lifelong learning – концепция непрерывного обучения на протяжении всей жизни;
-) «Менторинг» – неформальное управленческое наставничество, целенаправленные развивающие отношения, основанные на обмене опытом и знаниями, направленные на раскрытие потенциала и возможностей и мн.др.



Рис. 3. Рекомендуемая технология обучения персонала на основе укрепления элементов Lean-культуры (составлено автором)

Для вузов главный социально-экономический эффект – это сокращение расходов, экономия ресурсов и времени; развитие НИОКР и настоящей науки с реальными, коммерциализированными, нужными продуктами и услугами; рост конкурентоспособности, имиджа и престижа. И, конечно, совершенствование потоков создания ценности для внешних и внутренних потребителей. Хочется верить, что бережливые технологии, со временем, повысят эффективность и качество управления на всех уровнях.

Список литературы

1. Моисеев В.В., Целютина Т.В., Авилова Ж.Н. Управление человеческим капиталом в регионах на принципах «бережливого производства» // Человеческий капитал. - 2021. - № 7 (151). - С. 53-60.
2. Целютина Т.В. Культура бережливого производства как социально-экономический регулятор организационного поведения персонала / Т.В. Целютина, Т.А. Власова // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2019. – № 4-2. – С. 301-309.

ЭКОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ ВОССТАНОВЛЕНИЯ НАРУШЕННЫХ ТЕРРИТОРИЙ

Чечулина Т.В.,

*Магистрант архитектурного института
Белгородский государственный технологический университет
им. В. Г. Шухова*

На данном этапе современного развития наиболее значимых антропогенных факторов, оказывающих существенное влияние на различные экологические системы, – техногенное загрязнение. Нарушенные земли становятся очагами загрязнения атмосферы, воды и почв, ухудшают санитарно-гигиенические условия жизни населения. Зоны отрицательного воздействия нарушенных земель нередко в несколько раз превышают площади, занятые карьерными выемками и отвалами [1]. В современной градостроительной политике в области повышения экологической устойчивости основополагающим направлением развития является рекультивация нарушенных антропогенной деятельностью человека земель.

Восстановление таких территорий поможет сохранить целостность городской структуры, предотвратит нехватку территорий для застройки. В природной среде рекультивация нарушенных ландшафтов способствует сохранению биологического разнообразия местности, восстановлению благоприятной экологической обстановки.

Основным направлением восстановления нарушенных территорий, помимо технического этапа рекультивации, является биологический этап, который включает в себя естественное восстановление биогеоценозов, как наименее трудоемкое, но наиболее экологически целесообразное и экологически результативное направление. При проведении биологической рекультивации состав пород поверхностного слоя определяет возможность использования рекультивируемых земель в том или ином направлении, а также необходимость и трудоемкость мелиоративных мероприятий.

Техногенный рельеф вносит существенные изменения в аэрационный режим территорий, которые состоят в том, что воздушный поток, обтекающий различные формы техногенного рельефа, трансформируется как по величине скорости, так и по направлению движения. Восстанавливая нарушенную территорию,

расположенную в городской черте, можно решить сразу несколько важных задач [3]:

- устранить или нейтрализовать вредное воздействие нарушенной территории на окружающую среду и, в первую очередь, на здоровье человека;
- рационально использовать восстановленную территорию для нужд городского хозяйства;
- улучшить аэрационный режим на восстановленной территории путем формирования техногенного рельефа с заранее заданными геометрическими параметрами.

Необходимость первоочередного восстановления нарушенных территорий в городах и зонах их влияния и использование восстановленных территорий в градостроительных целях диктуется прежде всего требованием создания благоприятных санитарно-гигиенических условий для труда, быта и отдыха населения.

Рекомендации по биологической рекультивации включают в себя выбор направлений использования нарушенных территорий, расчет аэрационного режима нарушенных территорий и методику формирования техногенного рельефа с заранее заданными геометрическими параметрами.

Градостроительное планирование на нарушенных территориях должно осуществляться на следующих принципах:

1. **Принцип восстановления и использования** нарушенных территорий на основе документов территориального планирования и градостроительного зонирования.

2. **Принцип сбалансированного учета** экологических, экономических, социальных и иных факторов при осуществлении градостроительной деятельности на нарушенных территориях.

3. **Принцип соблюдения требований градостроительной безопасности** территорий, инженерно-технических требований, обеспечения предупреждения чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера при осуществлении градостроительной деятельности на нарушенных территориях.

4. **Принцип соблюдения требований охраны окружающей среды и экологической безопасности** при осуществлении градостроительной деятельности на нарушенных территориях.

5. **Принцип ответственности органов государственной власти** за обеспечение благоприятных условий жизнедеятельности на восстанавливаемых территориях.

Рекультивация нарушенных земель, независимо от вида и направления их последующего использования, прежде всего

выполняет экологические функции, а затем хозяйственные и социальные. Однако рекультивация земель может иметь и только природоохранное назначение, не преследуя цели хозяйственного использования.

К землям природоохранного и санитарно-гигиенического направления рекультивации по виду использования относятся [2]:

- участки природоохранного назначения - прогнivoэрозийные лесонасаждения, задернованные или обводненные участки;
- участки, закрепленные или законсервированные техническими средствами;
- участки самозарастания, т.е. естественного развития биоценозов на нарушенных землях.

Это направление рекультивации должно обеспечивать ликвидацию либо значительное сокращение отрицательного влияния нарушенных земель на окружающую среду, в том числе атмосферу, прилегающие земельные угодья, поверхностные и грунтовые воды.

Санитарно-гигиеническое направление рекультивации предусматривает биологическую (или техническую) консервацию нарушенных земель с целью предупреждения их отрицательного воздействия на окружающую среду, в том числе атмосферу, прилегающие земельные угодья, поверхностные и грунтовые воды.

При технологии рекультивации сельскохозяйственным и лесохозяйственным направлением используется способность травянистых, древесных и кустарниковых растений произрастать на породах с низким плодородием и в других экстремальных условиях [4].

Для очистки техногенно загрязненных почв используют различные биологические и физико-химические методы. В качестве биометодов применяют биовентиляцию, усиленное биовосстановление почвы, фитовосстановление, обработку загрязненной почвы в биореакторах. Многочисленные физико-химические методы включают технологии отверждения-стабилизации, термические приемы очистки загрязненных почв, их промывание и др. Наглядным примером масштабных мероприятий по реабилитации техногенно загрязненных почв сельскохозяйственных угодий является ликвидация последствий радиационной аварии на Чернобыльской АЭС в 1986 году, которая привела к радиоактивному загрязнению обширных площадей, в том числе на территории РФ.

Для сохранения биоразнообразия и устойчивого развития необходим комплексный подход, определяющий стратегию природопользования на всех территориях, имеющих средообразующее значение в пределах конкретного региона, административного района или муниципального образования. Органы власти и хозяйствующие субъекты должны иметь объективное представление о том, где строительство новых объектов угрожает экологической безопасности, а где оно возможно без особого ущерба для окружающей среды.

Техногенный рельеф, имеющий заданные геометрические параметры, после произведение всех необходимых работ по биологической рекультивации может быть с успехом использован для устранения многих неблагоприятных факторов окружающей среды. В районах с активной пылеветровой и метелевой деятельностью ветра техногенный рельеф может играть пыле- и снегозащитную роль. В этих случаях необходимо знать размеры зон пыле- и снегоотложения, которые можно выделять на карте аэрационного режима.

В районах, характеризующихся штилями и нуждающихся в интенсификации проветривания, техногенный рельеф можно формировать как ветростимулирующий.

Для защиты жилой застройки, зоны отдыха и т.п. от шума транспортных магистралей, шумного производства можно использовать шумозащитный рельеф. Для линейных источников шума это будут протяженные насыпи, а для точечных - продолговатые холмы, сформированные по заданным геометрическим параметрам.

В некоторых случаях техногенный рельеф необходим для более полного использования солнечной энергии при строительстве объектов на южных склонах холмов. Это может быть успешно применено при строительстве теплиц, птицеводческих хозяйств, звероферм и т.п. с тем условием, что названные объекты будут располагаться в нижней трети склона, в зоне пониженных скоростей ветра.

Чаще всего техногенный рельеф может быть использован с выполнением сразу двух или нескольких функций. Ветрозащитная функция техногенного рельефа может успешно сочетаться с пыле- и снегозащитной функцией, а шумозащитная с пылезащитной.

Особую ценность приобретает создание искусственного рельефа, способствующего привлекательности ландшафта, в парках, зонах отдыха, особенно в равнинной местности. Фактор

обязательной живописности техногенного рельефа необходимо учитывать при формировании холмов, независимо от того, какую функцию они выполняют [5].

Вывод. Нарушенные антропогенной деятельностью человека территории имеют огромный градостроительный потенциал. Заново осваивая такие земли, мы можем расширять и дополнять существующую городскую среду, не выходя при этом за городские границы и не нарушая дополнительные свободные территории. Таким образом, рациональное использование нарушенных земель является первым ключом перехода к устойчивому развитию города и формированию экологически чистой цельной городской среды.

Грамотный подход к рекультивации и выявление наиболее эффективных путей развития деградирующих территорий позволит решить многие градостроительные, экологические, социальные и природно-ландшафтные проблемы. Биологический этап рекультивации и выбранные направления рекультивации должны обеспечивать ликвидацию негативного влияния деградируемых территорий на окружающую среду, в том числе атмосферу, прилегающие земельные угодья, поверхностные и грунтовые воды. При выборе градостроительного развития такой территории необходимо соблюдение определенных принципов (принцип восстановления и использования; принцип сбалансированного учета экологических, экономических, социальных и иных факторов, принцип соблюдения требований градостроительной безопасности, принцип соблюдения требований охраны окружающей среды, принцип ответственности органов государственной власти).

Список литературы

1. Государственный доклад «О состоянии и об охране окружающей среды Российской Федерации в 2004 году» – М: АНО «Центр международных проектов», 2005. – 494 с.
2. Коваленко В.С., Штейнцайг Р.М., Голик Т.В. К 56 Рекультивация нарушенных земель на карьерах: Учебное пособие. В 2 ч. – М.: Издательство Московского государственного горного университета, 2008. — Ч. 1. Основные требования к рекультивации нарушенных земель. — 65 с.
3. Лазарева, И.В. Охрана территориальных ресурсов градостроительства / И.В. Лазарева, В.Г. Маевская. – Киев: Будивельник, 1986, – 128 с.

4. Методические указания по проектированию рекультивации нарушенных земель на действующих и проектируемых предприятиях угольной промышленности. – Пермь: ВНИИОСуголь, 199 с.

5. Оленьков, В.Д. Использование нарушенных территорий в градостроительных целях / В.Д. Оленьков // Проблемы больших городов: Обз. инф. Вып. 15/МГЦНТИ. – М., 1988. – 28 с.

СОЦИАЛЬНЫЙ ПРОЦЕСС В СОЦИОКУЛЬТУРНОМ ИЗМЕРЕНИИ

О СОТРУДНИЧЕСТВЕ РОССИИ И ИРАКА В ГУМАНИТАРНОЙ СФЕРЕ

Данакин Н. С.,

*доктор социологических наук,
профессор кафедры социологии и управления
Белгородский государственный технологический
университет им В.Г. Шухова*

Трухин А. С.

*Кандидат политических наук,
советник Министерства иностранных дел Российской Федерации*

В декабре 2017 г. премьер-министр Ирака Х. Абади объявил о победе над террористической группировкой «Исламское государство» (ИГИЛ) после того, как все провинции и населенные пункты были освобождены от формирований этой организации. Тем не менее, процесс стабилизации внутривнутриполитической обстановки идет медленными темпами, сохраняется угроза в сфере безопасности, связанная с активностью мелких групп террористов и «спящих ячеек» ИГИЛ и «Аль-Каиды». Очевидно, что в такой обстановке развивать отношения в области культуры, искусства, науки, образования, спорта и туризма проблематично. Посольство России рекомендует воздерживаться от индивидуальных и групповых поездок в Ирак, если только они не продиктованы служебной необходимостью.

Вместе с тем, постоянно налаживается сотрудничество в гуманитарной сфере, о чем свидетельствуют, в частности, публикации С.А.Х. Аль-Рикаби, И. Миняжетдинова, А.Б. Подцероба [1,2,3]. Гуманитарные связи в контексте

распространения русского языка в современном Ираке освещены в диссертации А.Х. Шалянь [4].

В складывающихся обстоятельствах сотрудничество в основном обеспечивается контактами представителей иракской стороны в России. Работа по налаживанию российско-иракского взаимодействия в указанных областях ведется посольством. Должность представителя Россотрудничества в штатном расписании РЗУ отсутствует. Неправительственные организации и общественные объединения Российской Федерации, по данным диппредставительства, с местными заинтересованными инстанциями в 2017 - начале 2018 г. не взаимодействовали.

В течение года продолжалось сотрудничество в сфере культуры. В частности, глава иракского профильного ведомства Ф. Равандузи посетил Россию, где принял участие в VI Санкт-Петербургском международном культурном форуме (16 - 18 ноября) по приглашению министра культуры Российской Федерации В.Р. Мединского. В этой связи также необходимо отметить, что на завершающей стадии согласования находится проект соглашения о сотрудничестве между Государственным Эрмитажем и Национальным музеем Ирака.

Тем не менее, основное внимание в отношениях с Багдадом было сосредоточено на сфере образования, а именно на обучении иракской молодежи в российских вузах. Ежегодно гражданам Ирака предоставляется возможность пройти обучение в образовательных высших учебных заведениях Российской Федерации как за счет средств федерального бюджета в рамках квоты, установленной Правительством РФ, так и по договорам об образовании за счет средств физических или юридических лиц. В настоящее время в различных регионах России проходят обучение около 2,5 тыс. иракских граждан, из них 133 за счет бюджетных ассигнований.

В рамках выделенной квоты иракцы обучаются в ВУЗах различных субъектов Российской Федерации: в Южном федеральном университете, Санкт-Петербургском горном университете, Донском государственном техническом университете, Российском университете дружбы народов, Белгородском государственном исследовательском университете, Южно-Уральском государственном университете, Тамбовском государственном техническом университете, Самарском национальном исследовательском университете, Уральском

федеральном университете и Казанском национальном исследовательском техническом университете.

Посольство способствовало продвижению деятельности в Ираке Санкт-Петербургской компании «Ракус», представляющей группу российских государственных университетов. Компания проводит набор граждан Ирака в российские ВУЗы, расположенные в различных областях России, для обучения на коммерческой основе.

При этом иракцы отдают предпочтение техническим наукам, в особенности связанным с электроэнергетикой, нефтегазовой сферой и инженерным делом. Также абитуриенты из Ирака интересуются медициной и все чаще обращают внимание на факультеты информационных и компьютерных технологий. Отечественные вузы в свою очередь продолжают направлять заявки в посольство с целью привлечения на обучение иракских граждан. Со своей стороны, представители иракских министерств нередко интересуются возможностью направления в Россию своих специалистов для повышения квалификации. По данным Министерства образования и науки Российской Федерации, Ирак входит в пятерку лидеров по числу студентов, обучающихся на территории нашей страны. При этом необходимо отметить, что в стадии подготовки находится проект межправительственного соглашения о взаимном признании образования, квалификаций и ученых степеней.

Традиционно российское посольство поддерживает деловые контакты с факультетом русского языка Багдадского университета. Регулярно в диппредставительство поступают приглашения посетить мероприятия, которые организуют преподаватели и студенты, изучающие русский. В 2017/2018 учебном году этот язык в столичном иракском университете изучают 440 человек.

Не прекращаются контакты РЗУ с Ассоциацией выпускников советских и российских вузов, деятельность которой в том числе направлена на укрепление сотрудничества между нашими странами в области культуры и искусства. Члены этой организации также активно способствуют улучшению имиджа России. В частности, они занимаются выпуском газеты, где регулярно печатаются материалы о событиях в Российской Федерации. У большинства выпускников за годы обучения в нашей стране возникло чувство симпатии к ней, поэтому многие окончившие советские и российские учебные заведения в СССР и

России стремятся сохранить знание русского языка и поддерживать связи с Россией.

Одним из наиболее знаменательных событий в российско-иракских отношениях в 2017 г. стало возобновление прямого авиасообщения между Багдадом и Москвой. «Иракские авиалинии» запустили регулярные рейсы в российскую столицу. В тоже время кардинальных перемен в туристическом секторе не произошло. Ирак остается миграционно опасной страной, поэтому получить туристическую визу в Россию гражданам этой республики не так просто. В общей сложности за период с 1 января 2017 г. по 1 марта с.г. туристические визы были выданы порядка 320 гражданам Ирака. Необходимо подчеркнуть, что все тургруппы посетившие нашу страну, очень восторженно отзывались о ней.

Иракские спортсмены неоднократно посещали Россию для участия в различного рода первенствах и соревнованиях (единоборства). Консульский отдел Посольства оперативно оказывал местным атлетам всю необходимую визовую помощь. Несколько тысяч иракских болельщиков планируют отправиться на чемпионат мира по футболу, который пройдет в России летом.

Необходимо отметить, что в Ираке позитивно отреагировали на прошедший в октябре 2017 г. Всемирный фестиваль молодежи и студентов в Сочи. Делегация этой арабской страны приняла активное участие в данном мероприятии, республику представляли порядка 40 человек, в том числе выходцы из Курдского автономного региона. Иракская делегация провела семинар, где рассказала о проблемах, с которыми столкнулась страна после массированного наступления террористов ИГИЛ, а также о необходимости вести идеологическую борьбу с экстремистами.

Развиваются религиозные связи субъектов Российской Федерации с Ираком. В июне с.г. Посольство содействовало организации поездки в Багдад представителя Патриарха Московского и всея Руси при Патриархе Великой Антиохии и всего Востока игумена Арсения (Соколова), а также советника Главы Чеченской Республики, муфтия Чеченской Республики Салахаджи Межиева и муфтия Республики Карелия А.А. Дятко, которые приняли участие в Международной конференции «Последователи противостояния экстремизму и терроризму. Ирак после ИГИЛа». В мероприятии, организованном по инициативе Управления суннитских вакуфов Ирака, участвовали представители более 40 стран, которые в ходе своих выступлений выразили общее

мнение в необходимости объединения усилий религиозных организаций по идеологическому и образовательному противодействию исламскому экстремизму и радикализму. На полях конференции Посольством были организованы встречи представителей РПЦ и муфтията Чечни с Премьер-министром Ирака Х.Абади, а также руководителем Управления суннитских вакуфов Ирака А.Аль-Хамимом. Со своей стороны муфтий Чечни направил официальное приглашение главе Управления суннитских вакуфов Ирака посетить г. Грозный для обсуждения путей развития отношений, а также совместной работы по предотвращению распространения идей экстремизма и терроризма. В ноябре с.г., глава шиитской партии Высший исламский совет Ирака Х. Хаммуди был приглашен в Дагестан (г. Махачкала), где прошло очередное заседание Группы стратегического видения «Россия - исламский мир». На мероприятии обсуждались перспективы сотрудничества России и стран мусульманского мира в контексте нарастания террористических угроз и вызовов безопасности.

В заключение следует вывод, что нестабильная обстановка в сфере безопасности все еще является основным препятствием на пути укрепления отношений в области культуры, искусства, науки, образования, спорта и туризма. Наиболее целесообразной была бы работа по формированию договорно-правовой базы для взаимодействия на данных направлениях и активизация сотрудничества в таких формах, которые бы позволяли избегать рисков для жизни росграждан, чьи визиты в Ирак, как подчеркивалось ранее, должны совершаться лишь в случае служебной необходимости.

Список литературы

1. Аль-Рикаби, С.А.Х. Россия и Ирак в современном мире: приоритеты взаимодействия и сотрудничества [Текст] / С.А.Х. Аль-Рикаби // Студенчески вестник. – 2021. – № 6 (166). – С. 37-38.
2. Миняжетдинов, И. Россия – Ирак: из истории становления отношений / И. Миняжетдинов [Текст] // Азия и Африка сегодня. 2005. – № 6 (575) С. 49-53.
3. Подцероб А.Б. Россия и кризисные вокруг Ирака: история и современность / А.Б. Подцероб [Текст] // Вестник МГИМО. 2010. – № 5. – С. 163-172.

4. Шалянь А.Х. Русский язык в современном Ираке (социолингвистический аспект) [Текст] /А.Х. Шалянь: дис. ... канд. филолог. наук. – М., 2008.

КИНОПРЕДПОЧТЕНИЯ В СТРУКТУРЕ ЦЕННОСТЕЙ МОЛОДЕЖИ (ПО МАТЕРИАЛАМ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ОПРОСА)

Питка С.Н.,

*Доцент кафедры социологии и управления
Белгородский государственный технологический
университет им. В.Г.Шухова*

В жизни современного человека значимое место занимает кино, формируя взгляды, предпочтения, ценностные ориентации, культурный уровень. Развитие кабельного и спутникового телевидения привело к массовому распространению американского и западного кино со своей специфической идеологией, нормами и моделями поведения [1].

Наиболее значимой стороной кинематографа является формирование системы норм и ценностей, которые, в свою очередь отражаются на интересах, взглядах, представлениях молодежи, а в последующем и на стратегии их поведения.

Ценности представляют представления людей о важных значимых, дискуссионных вопросах: добре, зле, любви, дружбе, счастье. Ценностные ориентиры – маяки человеческого поведения, направляющие его к поставленным целям. Чтобы получить представление о человеке, достаточно увидеть: на достижение каких целей направлена его деятельность.

Исследования в области кинопредпочтений молодежи исследовались многими отечественными учеными: М.Н. Жабским, Н.А. Лебедевым, М.В. Скрикарь, Т.А. Хагуровой.

Кинофильмы – значимый фактор социализации молодежи. Просмотр фильмов, отождествление с героями затрагивают эмоциональный мир человека, часто формируя определенные эталоны и образцы поведения, соответственно, кинопредпочтения являются одним из компонентов ценностных ориентаций человека.

С целью определения кинолюбительских предпочтений нами были опрошены молодые люди в возрасте 18-33 лет (N=100).

В результате опроса выяснилось, что большинство молодых людей любят смотреть фильмы, причем достаточно часто

(48,0%), у 33,0% респондентов просмотр кинофильмов носит периодичный характер, а у 19,0% – постоянный (рис. 1):

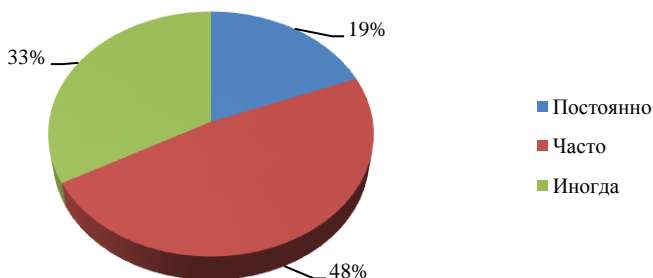


Рис. 1. Частота просмотров кинофильмов

Мы попросили респондентов указать, фильмы какого производства им больше нравятся (рис. 2):

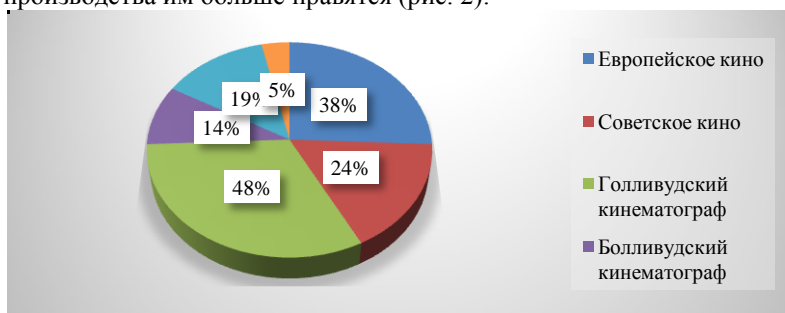


Рис. 2. Предпочитаемые фильмы

46,0% респондентов предпочитает голливудский кинематограф, 37,0% испытывают интерес к европейскому кино, 29,0% – к советскому кино, 19,0% – российскому кино, а 13,0% – индийскому кино.

При выборе фильма молодежь руководствуется предпочитаемым жанром (54,0%), мнением друзей (39,0%), трейлером данного фильма (32,0%), игрой любимых актеров (29,0%), любимым режиссером (21,0%). 11,0% респондентов отметили, что никакие факторы для них не значимы (рис. 3):

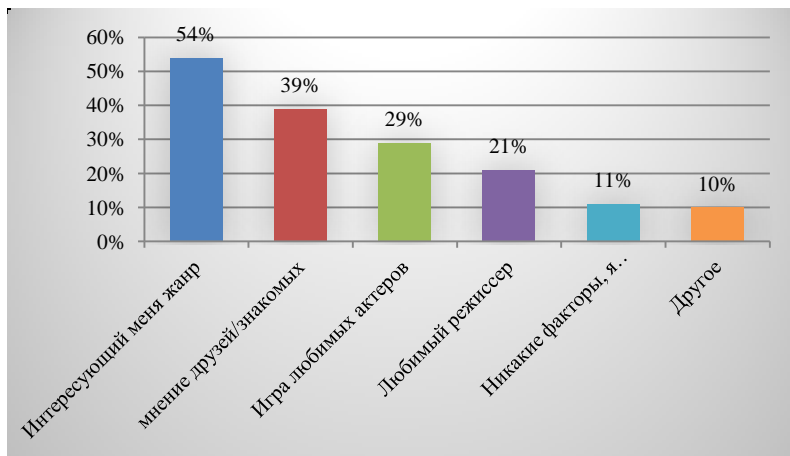


Рис. 3. Факторы выбора кино

На вопрос: «Какой фильм произвел на Вас сильное впечатление?» было указано множество кинофильмов. Среди наиболее часто называемых: «Душа» (мультфильм), «Аватар», «День сурка», «Фонтан», «Бегущий по лезвию», «Меланхолия», «Зеленая миля», «Огонь», «Того», «Форрест Гамп» и другие. Среди не понравившихся фильмов были отмечены: «Мстители», «Охотник на монстров», «Я – четвертый», «Астрал-4», «Елки».

В качестве любимых актеров наиболее часто указывались: Леонардо ди Каприо, Эдди Редмэйн, Ева Гринн, Мэттью Макконехи, Сирша Ронан, Амир Кхан, Джонни Дэйп, Кира Нйтли, Джейн Сеймур, Дуэйн Джонсон, Дэниэл Рэдклифф, Скарлетт Йоханссон и другие.

Любимыми фильмами респондентов явились: «Интерстеллар», «Лабиринт Фавна», «Властелин колец», «Тайна Коко», «Лобстер», «Последняя любовь на земле», «Я – легенда», «Гладиатор», «Рататуй», «Бриллиантовая рука», «Брат», «Великий Гэтсби», «Люди в черном», «По соображениям совести», «Матрица», «Любовь и голуби», «Марсианин», «Восточный ветер» и многие другие.

Дискомфорт у респондентов вызывают фильмы, «влияющие на психику», не имеющие смысла, боевики, «ужасы», российские комедии, драмы, а также фильмы с плохой игрой актеров.

Таким образом, в жизни молодежи кино имеет весьма значимое место. Большинство предпочитает голливудский

кинематограф, европейское кино и несколько реже – советское и российское кино. При выборе фильма молодежь руководствуется предпочитаемым жанром, мнением друзей, трейлером данного фильма, игрой любимых актеров.

Фильмы, которые произвели впечатление на респондентов и являются их любимыми, весьма разнообразны, равно, как и любимые актеры, список которых позволяет сделать выводы, что данные фильмы и актеры, преимущественно, западные. Дискомфорт у респондентов вызывают фильмы, «влияющие на психику», не имеющие смысла, боевики, «ужасы», российские комедии, драмы, фильмы с плохой игрой актеров.

Кинопредпочтения занимают важное место в системе ценностей молодежи. Конструктивную, позитивную направленность воздействия кино необходимо формировать с детского возраста и, безусловно, в данном процессе огромную роль играет семья и образовательные учреждения, в рамках которых необходимо вести разъяснительную деятельность. Считаю целесообразным в школах вводить кино-уроки, направленные на формирование нравственного, эстетического, творческого отношения к кинематографу.

Список литературы

1. Жабский, М.И. Социология кино: истоки, предмет, перспективы [Текст] / М.И. Жабский. – М.: Просвещение, 1989. – 61 с.

СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

ПАТРИОТИЧЕСКОЕ ВОСПИТАНИЕ ДОШКОЛЬНИКОВ В РАМКАХ ДЕТСКОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

Заречная Е.Б.,

Воспитатель МБДОУ д/с № 12

Мазур Т.А.

Воспитатель МБДОУ д/с № 12

Кондратова Т.А.

Воспитатель МБДОУ д/с № 12

Трансформации российского общества повлияли на многие сферы жизнедеятельности, затронув и образовательную сферу, в

частности дошкольные образовательные учреждения. Одной из главных задач дошкольных учреждений является обучение и воспитание детей, создание гармоничных условий развития с учетом интеллектуальных, возрастных, физических особенностей, раскрытие их творческого потенциала [1].

Особое значение в педагогической деятельности занимает патриотическое воспитание детей. В дошкольном возрасте формируются азы ценностного отношения к родителям, близким, друзьям, к природе, в связи с чем, воспитание патриотических знаний и чувств является особенно значимым.

Патриотизм – один из нравственных принципов, в основе которого лежит любовь к Родине, готовность поставить ее интересы выше собственных. По мнению В.А. Сухомлинского, детство сопровождается ежедневным открытием мира и крайне важно познавать человека, Отечество, его красоту и величие [2].

В процессе патриотического воспитания в детских дошкольных учреждениях следует применять дифференцированный, индивидуальный, последовательный и комплексный подход, применяя широкий арсенал таких педагогических средств, как дидактические игры, чтение художественной литературы, декоративно-прикладное творчество, просмотр фильмов, слайдов, экскурсии, прогулки.

Большое значение в процессе патриотического воспитания приобретает ознакомление детей с культурными, природными, географическими, историческими особенностями региона, чему способствуют целевые прогулки. Получая такие знания, дети учатся идентифицировать себя с жителями родного города, приобщаются к богатствам природы и национальной культуры.

Огромное значение имеют также экскурсии к достопримечательностям города или района, в частности к памятным местам, мемориалам, Доске почета в честь героев Великой Отечественной войны. Во время таких экскурсий желательно вместе с детьми наблюдать такие ритуальные действия как возложение цветов к памятнику, участвовать в минуте молчания.

Необходимо расширять знания дошкольников о символике государства и региона: флаге, гимне, гербе, развивать ответственность и гордость за достижения Родины, формировать бережное отношение к родной природе. В процессе патриотического воспитания данные задачи должны решаться во всех видах деятельности: на занятиях и играх, во время экскурсий

и прогулок, во взаимоотношениях с родителями, взрослыми, сверстниками.

Одной из форм нравственно-патриотического воспитания дошкольников являются тематические занятия, повышающие мыслительную активность. Во время таких занятий используются индивидуальные задания, приемы сравнения, анализа.

Большую роль в патриотическом воспитании играет чтение художественной литературы: сказки, стихи, рассказы о природе родного края, защитниках Отечества. Целесообразно применять наглядные предметы и материалы – иллюстрации.

Большую роль в патриотическом воспитании играет фольклор: приметы, поговорки, сказки, которые дают представление о характере взаимоотношений между людьми, о языке птиц и животных как части родной земли. Эффективными средствами являются также знакомство с народными промыслами, бытовыми предметами старины, участие совместно с взрослыми в декоративно-прикладной деятельности. В данной связи полезно посещение музеев, выставок, а также организация на базе дошкольных учреждений специальных уголков.

Большую роль в формировании эмоционального компонента патриотического сознания дошкольников играют театрализованные представления, способствующие чувственным и эмоциональным переживаниям, развитию художественного вкуса и артистичности.

Крайне важно создать благоприятные материально-технические и социальные условия, соответствующую развивающую среду, активно контактировать и сотрудничать с родителями детей.

Процесс патриотического воспитания невозможен без участия родителей. Сотрудничество с ними в рамках дошкольных образовательных учреждений необходимо и важно. Так, в МБДОУ д/с № 12, родители участвуют в сборе информации по истории, природе Белгородской области, в праздниках и викторинах, подготовке информационных газет, в постановке театрализованных представлений, в организации и проведении факультативов «Родная Белгородчина». Такие мероприятия, безусловно, приобщают дошкольников к истории своего края и своей страны.

Таким образом, целенаправленная, комплексная, система мероприятий по патриотическому воспитанию детей в дошкольных образовательных учреждениях будет способствовать

формированию и закреплению знаний, представлений, интереса и любви к своей Родине.

Список литературы

1. Задачи ФГОС дошкольного образования. URL: <https://raguda.ru/ds/zadachi-fgos-doshkolnogo-obrazovaniya.html>
2. Сухомлинский В.А. О воспитании [Текст] / В.А. Сухомлинский. – М. Просвещение, 1979. – 310 с.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ В ЭПОХУ ЦИФРОВИЗАЦИИ

Колосова Э.Р.

*аспирант кафедры социологии и управления
Белгородский государственный технологический
университет им. В. Г. Шухова*

Колосова А.О.

*магистрант кафедры инновационной экономики и финансов
Белгородский государственный национальный
исследовательский университет*

В ближайшее десятилетие в условиях цифровых трансформаций прогнозируется «поляризация квалификаций» в сфере образовательных услуг на рынке труда. Профессиональный мир стремительно меняется, регулярно появляются новые профессии, трансформируются или исчезают старые специальности. Так, согласно многим исследованиям ученых, исследователей и футурологов востребованными будут профессии наиболее высокой (категории «Знание») и наиболее низкой (категории «Умение») квалификации [6].

Цифровизация ставит под риск исчезновения до 50% всех существующих профессий. Как быть востребованным для работодателя в стремительно прогрессивном технологическом мире? Как выглядят рабочие места будущего и какие навыки понадобятся для их выполнения и успешной карьеры в эпоху цифровизации? Какие новые рабочие места появятся в ближайшем будущем для удовлетворения потребностей в условиях глобализации экономики?

Когда старшеклассники и студенты готовятся к будущей карьере, порой сложно представить, что многие из сегодняшних рабочих мест когда-нибудь перестанут существовать. По данным Всемирного экономического форума, автоматизация, оцифровка и механизация сделают свыше 70 миллионов рабочих мест

устаревшими в ближайшем будущем, и по прогнозам в мире появится более миллиона новых рабочих мест [5].

В настоящее время менеджер социальных сетей, профессиональный блогер, сео-оптимизатор, хедхантер получают все большую популярность в сфере ИТ. Так какими же знаниями, умениями и навыками необходимо обладать, чтобы быть востребованным специалистом в современном цифровом мире? Как и какую траекторию движения в интересное будущее выбрать и построить?

В нынешнем веке науки и технологии, с приходом новых информационных и коммуникационных технологий, образование продолжает претерпевать концептуальные изменения. Внедрение цифровых технологий, в частности сертифицированных бесплатных и платных онлайн-курсов, тренажеров, игровых онлайн-пространств и др. инструментов способствует развитию когнитивных навыков. Кроме всего прочего, цифровизация позволяет сделать образование индивидуализированным, когда содержание и процесс обучения подстроены под запросы учащегося и его индивидуальные особенности.

В центре такого предметно и практико-ориентированного образования становятся реальные проекты учащихся, в том числе и всевозможные стартапы. Таким образом, образование становится непрерывным системным процессом обучения человека в течение всей жизни.

Согласно исследованиям экспертов, ряд профессий на грани вымирания, а именно юрисконсульт, нотариус, провизор, риэлтор, банковский работник, логист, диспетчер, журналист, водитель такси. Считается, что примерно через 15 лет искусственный интеллект сможет на 95% решать задачи, связанные со СМИ.

С развитием беспилотного автотранспорта водителей такси на горизонте следующих 10–15 лет в крупных городах постепенно будут замещаться интеллектуальными системами управления.

Ряд принятых программ, а именно Стратегия научно-технологического развития России, Национальная технологическая инициатива, программа «Цифровая экономика», Программа развития образования, Концепция развития дополнительного образования бесспорно способствуют построению конкурентоспособной экономики. Чтобы эти планы и программы реализовались, необходимо сделать ставку на развитие компетенций Целевой модели 2025 и повышение доли рабочих мест и профессионалов категории «Знание» в экономике [3].

В современных условиях очень важно для экономики России дифференцировать глобально конкурентоспособных талантов – работников категории «Знание». Под воздействием технологических и макроэкономических трендов детерминантами конкурентоспособности кадров являются не столько «твердые» навыки и знания, сколько наличие универсальных компетенций специалиста. В связи с этим, образовательные программы должны фокусироваться на развитие личностных и метапредметных компетенций, а не на развитие предметных знаний и запоминания информации.

Таким образом, стимулирование притока талантов на рынок образовательных услуг, реальное увеличение заработных плат; трансформация культуры образовательных организаций к гибкости и реформирование системы подготовки и повышения квалификации педагогов, развитие целевых компетенций популяризация ценности саморазвития и концепции «обучения в течение всей жизни» продолжают оставаться приоритетными на сегодняшний день.

За последнее десятилетие солнечная энергия в среднем росла на 50%, и эта цифра должна продолжать расти по мере того, как все больше отраслей и сообществ переходят от ископаемого топлива к возобновляемым источникам энергии. Цифры ошеломляют: менее чем за пять дней Солнце дает столько энергии, сколько содержится во всех доказанных запасах нефти, угля и природного газа на Земле. Чтобы удовлетворить этот возросший спрос, специалисты по солнечной энергии помогут спроектировать, построить и управлять солнечными сетями.

Таким образом, специалисты по солнечной энергии должны будут обладать техническим складом ума и рядом «растущих навыков», включая аналитическое мышление и инновации, критическое мышление и анализ, а также решение сложных проблем. Люди со способностями к электротехнике и машиностроению, вероятно, найдут себе применение в этой новой технологии. Точно так же те, кто имеет опыт работы в области архитектуры и городского планирования, также будут оснащены для работы в качестве специалистов по солнечной энергии [1].

Как насчет переводчика искусственного интеллекта (ИИ), виртуального помощника по покупкам или высокотехнологичного контроллера дорожного движения? Работая в качестве переводчика ИИ в области «роботики», они будут помогать преодолеть разрыв между людьми и роботами и налаживать эффективное партнерство.

Они будут поддерживать обучение людей использованию новейших технологий искусственного интеллекта и автоматизации и помогут роботизированному помощнику понять и «изучить» индивидуальные команды человека и адаптировать его к своим личным потребностям.

Также они будут нести ответственность за обнаружение и исправление машинных и человеческих ошибок. Большое значение имеют острый взгляд на обнаружение системных ошибок и формулировка быстрого реагирования, наглядный опыт создания персонализированных систем для сотрудников, а также опыт руководства по построению команды.

Электронная коммерция находится на подъеме и, похоже, будет стабильно расти в ближайшие годы. По мере роста количества покупок в Интернете возрастет и потребность в виртуальных помощниках по покупкам. Виртуальные помощники по покупкам будут включать в себя многие навыки, используемые сегодня розничными работниками. От этих должностей потребуются хорошие коммуникативные навыки, разрешение конфликтов и другие навыки работы с людьми.

Использование дронов и автономных транспортных средств быстро становится реальностью - Amazon находится на грани запуска службы доставки дронов, а Tesla заявила, что к концу года в ее автомобили могут появиться полностью автономные автомобили. Высокотехнологичные авиадиспетчеры будут отвечать за мониторинг и управление автоматизированным дорожным и воздушным пространством, обеспечивая безошибочную работу и безопасность; FAA и NASA уже работают над этим. Мониторинг высокотехнологичного трафика потребует от пользователей понимания искусственного интеллекта и технологий, используемых в автономных транспортных средствах [5].

Таким образом, помимо «профессиональных» и межпредметных компетенций, так называемых «*soft skills*», необходимо развивать постановку рационального, критического, системного мышления, чтобы выжить в условиях цифрового хаоса. Необходимо сочетать баланс между реальностью и виртуальностью, поскольку реальный мир все теснее связан с виртуальным. Безусловно, современные информационные технологии коренным образом влияют на подход к системе высшего образования. Так, современный университет должен работать с опережением и выбирать те направления подготовки, которые будут востребованы на горизонте. Важное значение

приобретает его междисциплинарность, гибкость, мобильность в целях недопущения дисбаланса на современном рынке труда.

В настоящее время, когда новые вакансии только развиваются – необходимо начать подготовку к таким «цифровым» кадрам уже сегодня. Безусловно, мир 2030 года радикально изменится по сравнению с нашим сегодняшним миром. Переход к фазе осмысленного *Life Long Learning*, системного развития и адаптации к изменениям, ведет к приобретению не только профессиональных навыков, но и новым ценностям и моделям реальности. Фактически, никто не может точно предсказать, что принесут завтрашние рабочие места.

Будущее будет тесно связано с инновационными процессами и удивительными новыми технологиями, которые, в свою очередь, потребуют более тесного сотрудничества в рамках междисциплинарных проектов. За последние десятилетия мировая экономика и технологические отрасли претерпели множество инноваций. В целом, важно адаптироваться ко всем быстро растущим изменениям в нашем цифровом обществе и обладать всеми основными профессиональными и жизненными навыками и компетенциями, чтобы быть востребованным на рабочем месте в двадцать первом веке.

Список литературы

1. Альмухаметова А.Р. Развитие человеческого капитала региона в условиях перехода экономики на новый технологический уклад. Вестник УГНТУ. Наука, Образование, Экономика. Серия: Экономика: Уфимский государственный нефтяной технический университет, 2018.
2. Бенсон Г.Ф. Современные тенденции подготовки инженерных кадров. URL: http://portal.tpu.ru:7777/departments/kafedra/iped/educ_prog
3. Бутенко В., Полунин К. Россия 2025: От кадров к талантам. М., 2017.
4. Серебренников Д.Л. Развитие образования. Новые профессии в педагогике//Педагогика и психология современного образования: теория и практика, 2018.
5. Лукша П., Лукша Е. Атлас новых профессий. Московская школа управления СКОЛКОВО, Москва, 2014. С. 168
6. Чуланова О.Л. Инновационные технологии и инструменты кадрового менеджмента для реализации государственного

менеджеризма // Инновационные технологии и инструменты, 2018.
–С 46-50.

ФОРМИРОВАНИЕ ЭКОЛОГИЧЕСКОГО СОЗНАНИЯ СТАРШИХ ДОШКОЛЬНИКОВ С НАРУШЕНИЯМИ РЕЧИ

Кондратова Т.А.,

Воспитатель МБДОУ д/с № 12

Кондратова И.С.,

Воспитатель МБДОУ д/с № 12

Бирюкова Е.И.

Воспитатель МБДОУ № 12

Важным слагаемым жизнедеятельности человека является его взаимодействие с природой, которое достаточно противоречиво: человек – это часть природного мира, однако в результате его деятельности в биосфере происходят не только позитивные, но и негативные изменения.

Экологическое состояние нашей планеты очень критичное, рост экологических проблем обнаруживается на всех материках и государствах, в том числе и в России, что актуализирует необходимость понимания данной ситуации и сознательного к ней отношения.

В современной действительности экология является жизненно необходимой наукой, помогающая людям сделать среду их обитания приемлемой для существования, так как каждый человек связан с природным миром и зависит от него.

Экологическое образование является самостоятельной областью дошкольной педагогической теории и практики, а его начальной ступенью является дошкольный возраст, когда наблюдается активное развитие личности, закладываются основы экологического сознания, формируется отношение к окружающему миру.

Формирование экологического сознания приобретает свою специфику для дошкольников с нарушениями речи, одной из основных особенностей которых является наличие коммуникативных барьеров, нежелание вступать в контакт ни с взрослыми, ни со сверстниками.

Соприкасаясь с миром природы и взаимодействуя с ней, дети ощущают себя ее частью, у них развивается образное мышление, внимание, наблюдательность, зрительная память,

раскрывается творческий потенциал, обогащается словарный запас, формируются трудовые умения и навыки.

Взаимодействие с природным миром способствует не только развитию ума и речи дошкольников, но и является источником нравственных чувств ребенка, в связи с чем, крайне важно вызвать у него положительное отношение к нему.

В дошкольном возрасте усвоение экологических знаний наиболее эффективно, так как в этом возрасте дети воспринимают природу более эмоционально, видят в ней много удивительного.

Основными принципами экологического воспитания согласно ФГОС дошкольного образования являются:

- гуманистический и личностно-развивающий характер взаимодействия взрослых (родителей, воспитателей) и детей;

- уважение личности ребенка;

- поддержка инициативы детей в различных видах деятельности;

- формирование познавательных интересов и познавательных действий ребенка в различных видах деятельности;

- объединение обучения и воспитания в целостный образовательный процесс на основе духовно-нравственных и социокультурных ценностей и принятых в обществе правил и норм поведения в интересах человека, семьи, общества;

- формирование общей культуры личности детей, развитие их социальных, нравственных качеств, самостоятельности и ответственности ребенка;

- содействие и сотрудничество детей и взрослых, признание ребенка полноценным участником образовательных отношений;

- сотрудничество с семьей;

- приобщение детей к социокультурным нормам, традициям семьи, общества и государства;

Получению экологических знаний, развитию умения устанавливать экологические взаимосвязи, классифицировать представления о природе способствует системная работа с миром природы.

Для развития самостоятельной деятельности детей необходимая экологически направленная предметно-развивающая среда. Так, в группе компенсирующей направленности в МБДОУ д/с № 12 созданы уголки природы, которые знакомят детей с комнатными растениями, условиями необходимыми для их роста и развития, для наблюдений и труда в природе. В уголке природы

имеется календарь природы, подборка альбомов на каждое время года, картинки с изображением примет и загадок на каждый месяц. Здесь же есть открытки с изображениями предметов природного мира и животных, занесенных в Красную книгу, рыб, лекарственных растений, бабочек. В уголке природы имеется книга «Лекарственные растения Белгородской области», а также коллекция природных камней: кварц, уголь, мел, природный материал: шишки, ракушки желуди. В группе оборудована мини-лаборатория, которая оснащена необходимым оборудованием и материалами для реализации исследовательской деятельности.

На участке детского сада имеется экологическая тропа, выполняющая познавательную, эстетическую, оздоровительную, развивающую, функцию, способствующую возникновению у детей экологического интереса.

Важным фактором приобщения старших дошкольников к миру природы являются прогулки, походы, экскурсии. Во время ежедневных прогулок дети знакомятся с названиями деревьев, цветов, птиц, учатся осознавать себя частью природного мира.

Например, на прогулках мы вместе с детьми организуем игры с природным материалом, экскурсии в Белгородский государственный историко-краеведческий музей, где дети приобщались к природе родного края, его обитателям.

Одним из факторов формирования экологического сознания старших дошкольников является художественная литература, содержащая богатую познавательную информацию, стимулирующую детей к наблюдению за предметами и явлениями окружающего мира, воздействующая на чувства детей, развивающая и пополняющая их словарный запас. Художественная литература о природе животных и растениях расширяет экологические представления детей, воспитывает любовь к родным местам.

Особый интерес для детей представляют экологические сказки, способствующие развитию мышления, памяти, воображения, связной речи, умению правильно выражать свои мысли, пополнению словарного запаса.

Одним из наиболее часто применяемых методов формирования экологического сознания, является наблюдение, которое сопровождает практически все используемые формы образовательной деятельности: экскурсии, прогулки, трудовую и исследовательскую деятельность.

Отметим, что любое наблюдение является познавательной деятельностью, требующей от детей внимания, сосредоточенности, умственной активности, поэтому оно не должно быть продолжительным.

Ежегодно в МБДОУ д/с № 12 1 апреля проводится экологическая акция-праздник «Международный день птиц», в рамках которой проходит тематическая неделя «Наши пернатые друзья», на протяжении которой с детьми проводят беседы о птицах, читают сказки и рассказы, слушают птичьи голоса, делают разнообразные поделки

Эффективным методом экологического воспитания детей с нарушением речи являются и *дидактические игры*, целью которых является закрепление представлений о предметах и явлениях природы, а также решение речевых задач. При этом ребенок учится вычленять отдельные признаки предметов, явлений, сравнивать их, группировать по определенным общим признакам

Большую роль в формировании экологического сознания играет исследовательская деятельность, в рамках которой дошкольниками совместно с нами проводятся эксперименты с объектами неживой природы, направленные на повышение познавательной активности, любознательности; исследовательские умения и навыки детей с нарушениями речи, в частности умение ставить цель, выдвигать различные гипотезы, определять и решать проблему, анализировать объект или явление, выделять существенные признаки и связи, сопоставлять различные факты, отбирать средства и материалы для самостоятельной деятельности, осуществлять эксперимент, делать определенные умозаключения и выводы. Данный вид деятельности способствует и речевому развитию, обогащению словарного запаса детей с нарушением речи, закреплению умения грамматически правильно задавать вопросы, строить свои ответы, умение строить доказательную речь.

Одну из ведущих ролей в формировании экологического сознания играют родители. Необходимо использовать такие формы сотрудничества с ними, как беседы, родительские собрания, круглые столы, дискуссии.

Таким образом, изучение природных особенностей, приобщение старших дошкольников с нарушениями речи к окружающему миру растений и животных посредством самых разнообразных форм работы и широким использованием педагогических средств, учет возрастных и индивидуальных

особенностей таких детей будет способствовать формированию экологического сознания.

Список литературы

1. Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования [Текст] Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 17 октября 2013 г. № 1155 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://pravobraz.ru/federalnyj-gosudarstvennyj-obrazovatelnyj-standart-doshkolnogo-obrazovaniya/>

ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УПРАВЛЕНИЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТОЙ СТУДЕНТОВ

Шмарин Ю.В.

*доктор. соц. наук, профессор
Липецкий государственный педагогический университет
имени П.П. Семенова-Тян-Шанского*

Организация и управление самостоятельной работы студентов (СРС) является ключевой проблемой современного высшего образования, определяющей не только качество профессиональной подготовки, но и совокупность позитивных личностных качеств специалистов нового поколения. Процесс реализации самостоятельной работы сложен тем, что в его реализации осуществляется динамическое системное взаимодействие управления и самоуправления, которое, в силу двойственности, является одним из самых сложных процессов социального управления.

Самостоятельная работа студентов является сложной мультидисциплинарной проблемой, которая рассматривается с разных позиций представителями профильных гуманитарных наук [1;2;3;4]. В описании СРС практически не используются аналитические модели, с помощью которых можно определить рациональные режимы процессов управления и самоуправления СРС.

В организации высшего образования зарубежных вузов большое внимание уделяется самостоятельной работе студентов [5,6,7], оптимальное управление которой обеспечивает повышение качества подготовки специалистов.

Из-за недостаточного информационного обеспечения процессов управления и самоуправления СРС отмечается

рассогласованность взаимодействия субъекта управления и субъекта самоуправления. В этой связи является актуальным исследование динамических характеристик основного субъекта самоуправления и одновременно объекта управления СРС – студента.

В соответствии с программой социологического исследования был разработан инструментарий, реализованный в виде онлайн-опроса с использованием направленной выборки (Directional sampling) включающую объекты обладающими типичными для всей генеральной совокупности значениями изучаемых признаков, которую используют для углубленного изучения установок и поведения целевых аудиторий[8].

В исследовании проблем организации самостоятельной работы приняли участие 50 студентов 1-5 курса одного из институтов ЛГПУ имени П. П. Семенова-Тян-Шанского, в том числе 16,7% респондентов 1 курса, 16,7% –2 курса, 23,3% –3 курса, 26,7% – 4 курса, 16,7% 5 курса.

В организации и управлении СРС важным параметром является время, выделенное для СРС в учебных планах и рабочих программах дисциплин, а также реально затрачиваемое студентами время СРС. Анализ показал, что студенты выделяют ежедневно от 2,0 до 2,5 астрономических часов на СРС, что в 1,8-2,2 раза меньше нормативного[9]. Дневная продолжительность СРС студентов разных курсов описывается биквадратической параболой с высоким уровнем достоверности аппроксимации, которую можно использовать при планировании и управлении СРС.

В организации и управлении СРС необходимо учитывать предпочтения студентов, определяющие желаемую форму организации заданий на самостоятельную работу студентов (табл.1).

Таблица 1
Желаемая студентами форма организации заданий на СРС (достоверности аппроксимации $R^2 = 1$)

у-желаемая форма задания, %	Аналитическая зависимость х-курс обучения	max %	min %
Конспектирование первоисточников	$y = -0,022x^4 + 0,29x^3 - 1,26x^2 + 2,07x - 0,75$	46,0%	18,2%
Гворческие задания	$y = -0,01x^4 + 0,075x^3 - 0,125x^2 - 0,245x + 0,635$	33,3%	7,7%
Коллективные задания	$y = -0,07x^4 + 0,9x^3 - 3,89x^2 + 6,68x - 3,28$	55,6%	15,4%
Исследовательские задания	$y = 0,104x^4 - 1,26x^3 + 5,27x^2 - 8,51x + 4,39$	54,5%	0,0%

Конспектирование первоисточников, в качестве домашнего задания, популярны у студентов 1-2курсов и у студентов

5курса.Четверокурсники проявляют примерно одинаковую активность в выполнении различных форм СРС. Студенты третьего курса, больше студентов других курсов, предпочитают выполнять исследовательские задания. Это желание целесообразно использовать для предварительного выбора темы ВКР.

При подготовке семинарам целесообразно учитывать информационные предпочтения студентов разных курсов (табл.2)

Таблица 2

Информационные предпочтения студентов при подготовке к семинарам (достоверности аппроксимации $R^2 = 1$)

у-информационные предпочтения, %	Аналитическая зависимость х-курс обучения	max %	min %
Лекции по предмету	$y = 0,003x^4 + 0,018x^3 + 0,027x^2 - 0,11x + 0,43$	33,3%	0,0%
Интернет-ресурсы	$y = -0,01x^4 + 0,075x^3 - 0,125x^2 - 0,245x + 0,635$	72,7%	33,3%
Дополнительная литература	$y = -0,07x^4 + 0,91x^3 - 3,89x^2 + 6,68x - 3,28$	45,5%	0,0%

Отмечается разная реакция студентов на реализацию преподавателем функции контроля СРС. Получены полиномиальные зависимости, описывающие стратегию поведения студентов при выполнении СРС, когда они выступают в роли объекта управления.

Описание факторного пространства системы самостоятельной работы студентов представлено в таблице 3.

Таблица 3

Факторы, влияющие на результативность СРС (достоверности аппроксимации $R^2 = 1$)

у-фактор, %	Аналитическая зависимость х-курс обучения	max %	min %
Личные усилия студента	$y = -0,05x^4 + 0,59x^3 - 2,32x^2 + 3,64x - 1,513$	36,4%	15,4%
Наличие необходимого инфорпространства (библиотеки, интернет)	$y = 0,07x^4 - 0,93x^3 + 4,03x^2 - 6,75x + 3,74$	63,6%	11,1%
Методическая помощь преподавателя	$y = -0,02x^4 + 0,26x^3 - 0,99x^2 + 1,2x + 0,05$	50,0%	0,0%

При организации самоуправления самостоятельной работой 18,2% студентов 3 курса считают, что полезным окажутся разделы рабочих программ дисциплин, в которых представлены добротные методическим рекомендациям студентам по организации их самостоятельной работы.

Таким образом, выполненное исследование позволяет сделать следующие выводы:

1. Разработан инструментарий получения информационного обеспечения СРС в виде аналитических полиномиальных моделей,

использование которых позволит решить задачу оптимального управления СРС на каждом курсе и по каждой конкретной дисциплине, а также оптимизировать СРС на недельном уровне.

2. Существенные колебания недельного временного ресурса СРС в течение всего периода обучения и их значительные отклонения от нормативных показателей учебного плана приводят к ощутимым потерям в освоении некоторых специальных дисциплин, особенно, на финишном этапе подготовки специалиста, что снижает качество подготовки специалиста.

4. Определено факторное пространство самостоятельной работы студентов, детерминирующее динамическое воздействие на процессы организации, управления и самоуправления самостоятельной работой студентов в течение всего периода обучения.

Список литературы

1. Сидорова Е.Э. Психолого-педагогические аспекты самостоятельной работы студентов в вузе // Международный журнал экспериментального образования. – 2010. – № 9. – С. 16-22

2. Бугай Антон Юрьевич. "Самостоятельная работа студентов вуза: современное состояние и проблемы" Педагогическое образование в России, №. 12, 2014, С. 67-71.

3. Небесная В. В., Гридина Н. А. Исследование бюджета рабочего времени студентов высших учебных заведений // URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/> (дата обращения: 10.05.2022).

4. Гончарук А.Г. Современные информационные технологии в организации самостоятельной и неаудиторной работы студентов вузов //Вестник РУДН, 2004, №1. С. 56.

5. Otto Hüther Georg Krücken. Higher Education in Germany—Recent Developments in an International Perspective. Book · February 2018, S 289. DOI: 10.1007/978-3-319-61479-3

6. Bryce Loo. Education in the United States of America - WENR – WES. 2018. URL: <https://wenr.wes.org> 2018/06(дата обращения: 10.05.2022).

7. Pédagogie de la classe inversée - Innovation Pédagogique. URL:

https://nova.rambler.ru/search?utm_source=head&utm_campaign=self_promo&utm_medium=form&utm_content=search&query=Formation+n+classe+et+hors+classe+des+%C3%A9tudiants+en+France&page=3 (дата обращения: 10.05.2022).

8. Особенности построения онлайн-выборок. <https://studref.com/418011/sotsiologiya/> (дата обращения: 10.05.2022).

9. О направлении Методики расчета трудоемкости основных образовательных программ высшего профессионального образования в зачетных единицах. Письмо Минобразования РФ от 28 ноября 2002 г. N 14-52-988ин/13.

Научное издание

**ДИАГНОСТИКА И ПРОГНОЗИРОВАНИЕ
СОЦИАЛЬНЫХ ПРОЦЕССОВ**

Материалы Международной
научно-практической конференции

Подписано в печать 18.01.22. Формат 60x84/16. Усл. печ.л. 8,5. Уч.-изд. л. 9,1.

Тираж 50 экз Заказ Цена

Отпечатано в Белгородском государственном технологическом университете

им. В.Г. Шухова

308012, г. Белгород, ул. Костюкова, 46.

