

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ  
ТВЕРСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ**



**ОБРАЗОВАНИЕ В XXI ВЕКЕ**

**МАТЕРИАЛЫ ВСЕРОССИЙСКОЙ НАУЧНОЙ  
ЗАОЧНОЙ КОНФЕРЕНЦИИ**

**ВЫПУСК 17**

**ТВЕРЬ 2017**

Образование в XXI веке / Материалы Всероссийской научной заочной конференции. – Тверь: ООО «СФК-Офис», 2017. – 327 с.

Сборник содержит тексты докладов и сообщений, представленных на Всероссийскую научную заочную конференцию «Образование в XXI веке». Авторы публикуемых материалов рассматривают философские, социальные, культурологические и психолого-педагогические аспекты развития образования, анализируют исторический опыт и современные тенденции развития отечественных и зарубежных образовательных систем. Проблемы образования исследуются в широком контексте общих тенденций социально-экономического, политического и культурного развития.

Сборник представляет интерес для педагогов, психологов, социологов, философов, историков, культурологов, научных и практических работников, преподавателей, аспирантов, студентов.

Данное издание подготовлено на кафедре социологии и социальных технологий Тверского государственного технического университета. В материалах сборника сохранены авторская орфография и стилистика.

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

Рецензент: профессор, доктор философских наук  
Губман Б.Л.

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

# СОДЕРЖАНИЕ

## СЕКЦИЯ I

### ОБРАЗОВАНИЕ В МИРЕ КУЛЬТУРЫ: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ

<i>Аванесян А.А.</i> Нарративная субстанция как структурная единица аналитической теории исторического текста Ф. Анкерсмита.....	8
<i>Ануфриева К.В.</i> У. Дрей читает Коллигвуда: проблемы генезиса аналитической философии истории.....	15
<i>Верпатова О.Ю., Михайлова Е.Е., Фащенко А.Н.</i> Образовательная миграция как «встреча» двух культур.....	19
<i>Губман Л.Б.</i> Действие субъекта истории как значимый текст в философии П. Рикёра: синтез идей М. Хайдеггера и Л. Витгенштейна	25
<i>Егорова О.А., Скугарева И.В.</i> Перспективность усвоения иностранного языка (английского, французского) посредством социально-культурологических концептов.....	29
<i>Иванов В.Г., Долгова Т.В.</i> Образовательная система России в контексте вызовов современности.....	35
<i>Иванова Т.А., Цветкова И.В.</i> Использование регионального культурологического материала при обучении русскому языку как иностранному.....	39
<i>Изотова Е.И.</i> Феномен непрерывного образования в XXI веке.....	43
<i>Ковалева Е.О.</i> Философия романтизма о преемственности социокультурной традиции.....	48
<i>Сизова В.В., Афанасьев И.В.</i> Гендерные особенности речевой деятельности при работе с профессиональными текстами при обучении иностранному языку.....	53
<i>Павлов П.А. Н. Я. Данилевский и Н.С. Трубецкой: проблема социокультурного прогресса.....</i>	56
<i>Потамская В.П.</i> Повествование и метаистория в философии Х. Уайта	64
<i>Туманова О.И.</i> Новые аспекты реформирования аспирантуры.....	71
<i>Фащенко А.Н.</i> Повседневный мир личности в сетевом обществе: версия У. Бека.....	74
<i>Шипов А.В.</i> К вопросу о целесообразности применения методики servqual для оценки управления качеством образовательных услуг в российских вузах.....	78

## СЕКЦИЯ II

### ПЕДАГОГИКА ОБЩЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

<i>Ашихмина Г.А.</i> Обучение детей с ограниченными возможностями здоровья на основе применения информационных технологий.....	87
<i>Горлов И.В., Полетаева Е.В.</i> К вопросу о подготовке инженерных кадров машиностроительного производства.....	89
<i>Довгалева И.В.</i> Место и роль социальной экологии в структуре современного высшего образования.....	93
<i>Косарская Е.С.</i> Педагогическая анимация как особое направление современной педагогики.....	98
<i>Косарская Е.С.</i> Образовательный геокешинг как особый метод активного обучения студентов вузов.....	103
<i>Крижовецкая О.М.</i> Электронный учебный курс как средство активизации учебного процесса (на примере дисциплины «Речевая коммуникация в профессиональной деятельности» для студентов ТвГТУ).....	107
<i>Пьянова Л.В.</i> К вопросу о новых тенденциях организации высшего образования.....	110
<i>Сипейкина Г.А.</i> Использование опыта зарубежных вузов при решении проблемы адаптации иностранных студентов в российских учебных заведениях.....	114
<i>Стялова И.К.</i> Патриотическое воспитание в вузе в условиях современной России.....	117
<i>Туманова О.И.</i> Обучение студентов в рамках противодействия угрозам общественной безопасности.....	120
<i>Тумашева О.В.</i> Практико-ориентированный подход в методической подготовке будущих учителей	122
<i>Цветкова И.В., Иванова Т.А.</i> Обучение коммуникативным стратегиям и тактикам на занятиях по речеведческим дисциплинам в техническом вузе.....	126
<i>Цветкова И.В., Иванова Т.А.</i> О некоторых особенностях обучения русскому языку как иностранному магистрантов технического вуза	130

### СЕКЦИЯ III

#### АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ НАУКИ И ОБРАЗОВАНИЯ

<i>Алешина И.Н.</i> Интернет-предпочтения менеджеров г. Твери .....	134
<i>Блохина М.В., Захарченко Е.В.</i> Современные практики коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений (на примере Тверской области).....	139
<i>Блохина М.В., Григорьев Л.Г.</i> Вторичная занятость студентов как фактор профессиональной социализации: опыт социологического исследования.....	150
<i>Блохина М.В., Григорьев Л.Г.</i> Проблемы и перспективы деятельности экологических нко в тверском регионе.....	155
<i>Блохина М.В., Григорьев Л.Г.</i> Деятельность молодежных организаций в представлениях студентов ТвГТУ: социологический анализ.....	161
<i>Вайсбург А.В.</i> Новые виды девиаций современной молодежи на основе использования информационных технологий.....	164
<i>Вовчук А.Д.</i> Способы обеспечения качества услуг малых средств размещения.....	167
<i>Вовчук А.Д.</i> Критерии оценки труда учебно-вспомогательного персонала высшего учебного заведения.....	173
<i>Деревянко А.В.</i> Проблема разрешения конфликтов в трудовом коллективе.....	177
<i>Евдокимова М.А.</i> Аттестация государственных гражданских служащих.....	181
<i>Ивайкина А.</i> Проблема определения дефиниций «подбор персонала» и «комплектование трудовых ресурсов».....	184
<i>Ильин О.Ю.</i> Отношение студентов ТвГТУ к институту донорства в современной Российской Федерации.....	188
<i>Калинина А.О.</i> Особенности использования технологии интернет-рекрутмента.....	192
<i>Ковалева Е.О., Мамедова Э.М., Ковалев А.В.</i> Участие сотрудников вуза в управлении как форма социального партнерства.....	196
<i>Кондратьева К.Г.</i> Мотивация персонала общеобразовательных учреждений (на примере ГБОУ «школа № 2025» г. Москвы).....	203
<i>Кулакова Т.А.</i> Обучение как инструмент повышения эффективности деятельности сельских старост .....	207
<i>Кукушкина Д.А.</i> Методы развития персонала в современной организации.....	211
<i>Лаврова Т.В.</i> Формирование опыта исследовательской деятельности на уроках химии.....	214
<i>Лаврова Т.В.</i> Дидактические и методические основы курса «Введение в химию».....	217
<i>Любичкая Я.В.</i> Факторы, определяющие развитие трудового коллектива в современных условиях.....	223

<i>Майкова Э.Ю.</i> Тенденции развития местных сообществ в современной России (на примере Тверского региона).....	228
<i>Майкова Э.Ю., Симонова Е.В.</i> Удовлетворенность населения Тверской области бесплатной юридической помощью .....	231
<i>Майкова Э.Ю., Симонова Е.В.</i> Проблема использования социально-экологического подхода в процедурах моделирования региональных систем местного самоуправления .....	234
<i>Майкова Э.Ю., Симонова Е.В.</i> Роль территориального общественного самоуправления в решении проблем российских муниципалитетов ....	238
<i>Майкова Э.Ю., Симонова Е.В.</i> Проблема взаимодействия государства и местного самоуправления в современном мире .....	242
<i>Медведева Е. В.</i> особенности влияния корпоративной культуры на развитие предприятия.....	247
<i>Мочеус В.А.</i> Роль учебных центров служб занятости в совершенствовании кадрового потенциала тверского региона (на примере ГОАУ ДПО «Учебный центр службы занятости»).....	250
<i>Никитенко А.С.</i> Отношение студенческой молодежи к современным СМИ (на примере студентов ТвГТУ).....	254
<i>Павлов Ю.Н., Кочканян С.М., Кондратьев А.В.</i> Изучение процесса налипания мелкодисперсных материалов на рабочие элементы валковой сортировки .....	257
<i>Петрова Е.А.</i> Современные тенденции развития дошкольного образования.....	263
<i>Петрова Т.Э.</i> Традиция проведения всемирных фестивалей молодежи и студентов.....	266
<i>Пономарева Г.В.</i> Анализ факторов, влияющих на социальную мобильность.....	271
<i>Пономарева Г.В.</i> Социальная мобильность молодежи в системе профессионального образования региона.....	273
<i>Пономарева Г.В.</i> Образование как фактор социальной мобильности.....	276
<i>Пономарева Г.В.</i> Проблемы маргинальности в трансформирующемся обществе.....	281
<i>Савина А.А.</i> Факторы формирования деликвентного поведения в условиях современного общества.....	284
<i>Семенова О.А.</i> Современные способы улучшения морально-психологического климата в коллективе.....	289
<i>Семенова А.А.</i> Проблема развития благоприятной жизненной среды города.....	292
<i>Симонов А.В.</i> E-couching как метод адаптации и обучения дистанционных работников.....	297
<i>Смирнова Е. В.</i> Методы стимулирования и мотивации персонала в организациях.....	301
<i>Смирнова А.</i> Особенности стресса при адаптации сотрудников психологической службы.....	305
<i>Соколова Н.Ю., Соколов А.В.</i> Приверженность к лечению у пациентов	311

стабильной ИБС после различных реваскуляризирующих операций....	
<i>Усатова К.А.</i> Профилактика текучести кадров в ОВМ МО МВД России «Бежецкий»: социологический анализ.....	317
<i>Шарова Ю.А.</i> Роль театрального искусства в социализации современной молодежи.....	322

## СЕКЦИЯ I

### ОБРАЗОВАНИЕ В МИРЕ КУЛЬТУРЫ: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ

УДК 930.1

ББК 87.3

Аванесян А.А., ФГБОУ ВО «Тверской  
государственный университет»

#### НАРРАТИВНАЯ СУБСТАНЦИЯ КАК СТРУКТУРНАЯ ЕДИНИЦА АНАЛИТИЧЕСКОЙ ТЕОРИИ ИСТОРИЧЕСКОГО ТЕКСТА Ф. АНКЕРСМИТА<sup>1</sup>

**Аннотация:** Предпринимая попытку построения аналитической философии истории, Ф. Анкерсмит рассматривает исторический нарратив как целостную структуру, не сводимую по своему значению к сумме значений составляющих ее единичных констатирующих высказываний. Элементарной структурной единицей исторического повествования при этом оказывается нарративная субстанция, которая заключается в себе методологический потенциал описания прошлого. В соответствии с данной концепцией, не имеющая референциального значения, всегда единичная, функционирующая только в пределах конкретного текста нарративная субстанция позволяет сформулировать точку зрения, некое видение актуально отсутствующего феномена прошлого, определяя тем самым эпистемологический потенциал исторической науки.

**Ключевые слова:** аналитическая философия, нарратив, нарративная субстанция, метафора.

В своей первой крупной работе «Нарративной логике» Ф. Анкерсмит предпринимает попытку применения выработанного в рамках аналитической философии инструментария к исследованию вопроса о том, как историками конструируются тексты о прошлом. Анализ логики построения нарратива голландский философ начинает с рассмотрения формальной структуры исторического повествования, состоящего из единичных констатирующих высказываний. Содержанием подобных высказываний являются утверждения о неких фактах действительности, и по этой причине они могут быть истинными или ложными. Однако, будучи сложным из некоторого количества единичных высказываний о прошлом, сам исторический нарратив не является высказыванием по форме, поскольку значение сингулярного

---

<sup>1</sup> Статья выполнена при поддержке гранта РФФИ № 17-33-000447

утверждения не ограничивается констатацией его истинного или ложного соотношения с действительностью. По аналогии с тезисом Л. Витгенштейна о том, что значение слова определяется его употреблением в языке [3, с. 99], значение единичного высказывания зависит от контекста его использования. Поскольку же значение отдельного высказывания тесно связано со значением окружающих его высказываний, смысл нарратива как целостности, не может быть выведен кумулятивным сложением составляющих его частей. Соответственно и вывод о достоверности нарратива не может быть выведен исходя из истинности или ложности составляющих его высказываний, более того само утверждение об истинности нарративного представления прошлого не является правомерным. Высказывание обладает определенным рода устойчивостью, оно либо соответствует действительности, либо нет, сочетаясь же в целостность, подобные сингулярные элементы приобретают новую когнитивную значимость, отличную от простой суммы их значений. Согласно подобному видению, нарратив всегда обладает неопределенностью в большей или меньшей степени, его скорее можно описать как «хороший» или «плохой», чем как истинный или нет [1, с.108]. Аргументированная таким образом автономия нарратива как целостности позволяет не уделять в рамках проводимого Ф. Анкерсмитом исследования внимание структуре единичных высказываний о прошлом, то есть не рассматривать вопрос о том, как историками продуцируется знание о прошлом, сосредоточившись на проблеме повествовательной организации исторического познания.

Утверждение самостоятельного когнитивного потенциала нарратива выявляет глубокий разрыв между единичным высказыванием и целостным текстом. Если высказывание напрямую связано с определенным фактом действительности, то на уровне повествования это строгое соответствие утрачивается. С данным ходом рассуждений соотносится выбор между нарративным реализмом и идеализмом, который голландский философ делает в пользу последнего. Под нарративным реализмом при этом подразумевается представление о сущностной связи повествования о прошлом и самого прошлого. Исторический текст в подобных концепциях рассматривается как изложение взаимосвязанного развития событий нарративными средствами, то есть как передача одной семиотической системы средствами другой, что предполагает существование правил адекватного перевода прошлой реальности на язык нарратива. В этом смысле нарратив воспринимается в качестве средства, применение которого позволяет увидеть историю, как она «происходила на самом деле», другими словами прошлое определяет тот способ, которым оно может быть описано. Для Ф. Анкерсмита подобный подход неприемлем, поскольку структура нарратива не повторяет структуру прошлого, вернее прошлое не обладает структурой нарратива, но историк сам навязывает ее [там же, с. 128]. Историческое становление не доступно наблюдению как связанная последовательность, подобная последовательность может быть сконструирована только в рамках повествования о прошлом. Так формируется ключевой пункт, предлагаемой теории нарратива, согласно

которому исторический текст должен быть рассмотрен исключительно как лингвистический конструкт, в отрыве от описываемой им действительности.

По той причине, что нарратив не представляет собой прямого отображения реальности, правила его построения не могут быть раскрыты как правила выражения события языковыми средствами, но должны быть выведены путем исследования самого нарративного познания прошлого. Релевантной такому направлению исследования оказывается развиваемая Х. Уайтом в «Метаистории» концепция литературного анализа текста о прошлом. Следует отметить, что с точки зрения Ф. Анкерсмита уайтовская тропология, определяя историческое познание как попытку объяснения прошлых структур и процессов через их репрезентацию при помощи вербальных структур в форме повествовательного дискурса [6, с. 2], занимает промежуточное положение между нарративным реализмом и идеализмом, поскольку сохраняет тенденцию представления реальности согласно правилам перевода. Но при этом сама концепция метафорической репрезентации оказала значительное влияние на предлагаемое «Нарративной логикой» видение нарратива как целостности и его функционирования в культуре. Отказ от представлений о том, что историческая действительность определяет структуру своего описания, оставляет единственно возможным рассмотрение нарратива в качестве интерпретации прошлого. Каждый нарратив формирует собственную точку зрения, в свете которой история раскрывает себя. Именно в этом усматривается принципиальное отличие истории от естествознания – если в точных науках концептуальное «видение как...» предсуществует конкретному исследованию, оно дано заранее, то перед историком стоит задача конструирования подобного рода гештальта, представления о предмете изучения, в процессе нарративного познания [1, с. 135]. Нарратив выступает в качестве репрезентации недоступного для восприятия прошлого.

Подобный подход в теории Ф. Анкерсмита сочетается с применением методов лингвистической философии [5, с. 178], в рамках которой рассматривается внутренняя структура нарратива. Основной задачей нарратива как интерпретации является формирование определенного рода представления об исторической реальности. Такие представления выражаются при помощи образов или картин прошлого – специфических понятий исторического познания. В рамках нарративной логики они формулируются как нарративные субстанции, наиболее простые и основополагающие элементы структуры повествования о прошлом. Представляя собой методологическое средство интерпретации явлений действительности, нарративные субстанции сближаются по своему значению с идеальными типами М. Вебера, что заставляет голландского специалиста четко дистанцироваться от последних. Выделяемые немецким социологом идеально-типические понятия представляются в качестве эпистемологических абстракций, продуктов выделения и абсолютизации неких черт исторически данных явлений [2, с. 390]. В том виде, в котором подобные мыслительные образы формулируются исследователями, они не

имеют абсолютно точного воплощения в действительности, но благодаря своему обобщенному характеру дают возможность сопоставления различных индивидуальных фактов с идеальной моделью. Ключевой чертой нарративных субстанций, отличающей их и от идеальных типов и от естественнонаучных терминов, является то, что они не ссылаются ни на какие объекты действительности, все их существование полностью ограничено рамками нарратива, они всегда единичны и определяются только содержанием данного конкретного текста.

Нереференциальность данных комплексов создает достаточно серьезное затруднение, поскольку по своему наименованию они часто совпадают с именами объектов действительности. Например, термин «консерватизм» может выражать как приверженность конкретного человека определенным убеждениям, так и понятие, используемое историком для организации знания о прошлом [1, с. 141]. В связи с этим Ф. Анкерсмит противопоставляет нарративные субстанции нарративным субъектам, подразумевая под последними субъекты высказываний как они понимаются традиционной теорией суждений, то есть как термины, отсылающие к неким явлениям реальности. Таким образом, различаются два типа нарративных субстанций: строго индивидуальные по своему наименованию – их название сформулировано конкретным автором, например, «холодная война» или «маньеризм» и нарративные субстанции, по своему наименованию совпадающие с нарративными субъектами, которые в свою очередь отсылают к некому факту действительности. Наиболее ярко нарративные субстанции такого типа представлены именами собственными. Так, упоминая Людовика XIV, каждый историк указывает на конкретную историческую личность, и в этом значении данное имя является субъектом, о котором идет речь. Но при этом, предлагая некую интерпретацию биографии французского короля, историк создает единичную нарративную субстанцию, выражением которой является то же самое имя [там же, с. 194]. Может быть создано бесконечное множество в разной степени отличающихся друг от друга биографий одного человека, и в каждой из них будет сформулирована своя собственная нарративная субстанция, но нарративный субъект при этом во всех этих биографиях останется одним и тем же. Важно отметить, что развиваемая Ф. Анкерсмитом нарративная логика не предполагает сущностного различия между имеющими и не имеющими референциальное соответствие нарративными субстанциями. В рамках целостного нарратива и те, и другие функционируют единообразно.

С положением о том, что нарративная субстанция не имеет бытия за пределами текста, в котором она сформулирована, тесно связано утверждение возможности ее определения только путем перечисления всех принадлежащих ей свойств. Такого рода смысловые образы представляются сущностями в аристотелевском понимании, именно вещами, и наряду с вещами реального мира они, являясь тем, о чем идет речь в высказывании, при этом сами не являются частью высказываний [там же, с. 146]. Частью предложения может быть только наименование нарративной субстанции.

Равно как и высказывания оказываются не составными частями нарративной субстанции, но ее свойствами. Предложения определяют данные образы, но однозначно они определяются только всеми предложениями, которые они содержат. Согласно нарративной логике голландского философа, нарративная субстанция конституируется высказываниями, но только теми, которые она фактически содержит, прибавляя или удаляя какое-либо высказывание к данному значению, мы получаем уже другую нарративную субстанцию. Допустимо бесконечное множество интерпретаций понятия «Ренессанс» разными исследователями, и в каждой из них ему будут приписываться различные, вплоть до прямо противоположных признаки. Как указывал А. Данто, возможно бесконечное множество нарративных предложений, истинно описывающих одно и то же явление [4, с. 162].

Своеобразие подхода Ф. Анкерсмита в том, что в различных текстах, даже посвященных одному вопросу, речь идет фактически о разных сущностях, о разных нарративных субстанциях. Именно поэтому в его исследовании утверждение о том, что «полное понятие» нарративной субстанции содержит все свои предикаты с необходимостью, выделяется в качестве наиболее фундаментальной теоремы нарративной логики [1, с. 197]. В отличие от объектов, присутствующих в реальности, нарративную субстанцию нельзя идентифицировать, указав какую-либо характерную черту, ее можно только индивидуализировать, перечислив все принадлежащие ей атрибуты. Нарративная субстанция всегда единична и не может быть подвергнута операции обобщения, ее значение строго определено ее собственными границами, и за пределами текста не может быть ничего, что помогло бы лучше ее понять. В этом смысле понятие нарративной субстанции очень близко к монаде Лейбница. Более того, поскольку нарративные субстанции не имеют внетекстового бытия, с точки зрения Ф. Анкерсмита, применение монадологии к теории нарратива оказывается менее противоречивым, чем в самой философии Лейбница. Концепция Лейбница оставляла проблематичным соотношение постулируемой автаркии, абсолютной непрозрачности «не имеющих окон» монад с утверждением предустановленной гармонии, призванной объяснить возможность согласованного взаимодействия между ними. Нарративная логика снимает эту проблему, допуская совместимость любых возможных высказываний о нарративной субстанции [там же, с. 212].

Нарративные субстанции являются полностью самостоятельными и не могут оказывать определяющего воздействия друг на друга, в нарративном мире не существует каузальных связей. Но именно в силу этой причины становится возможным создание убедительных нарративов, утверждающих определенную последовательность событий. Подобная последовательность не обнаруживается в самой исторической реальности, единичное событие не детерминирует с необходимостью строго определенные последствия. Более того, только после наступлений последствий какого-либо события, можно предпринять попытку связать их с предполагаемой причиной. Задаваясь вопросом о том, какой должна быть идеальная хроника, А. Данто пришел к

выводу, что хронист должен с необходимостью знать будущее, чтобы адекватно отобрать наиболее релевантные факты действительности, поскольку невозможно заранее знать, влияние каких событий в дальнейшем будет существенным [4, с. 154]. По сути, до создания исторического нарратива историю как поток происходящего невозможно охарактеризовать ни закономерной, ни случайной, подобное измерение попросту неприменимо к ней. Опираясь же на нарративные субстанции, историк теоретически в состоянии совершенно произвольно связать различные события любым удобным для него способом. С этой точки зрения ответом на вопрос о причинах того или иного события может быть только убедительный и взаимосвязанный рассказ об определенном промежутке времени. Согласно нарративной логике объяснением прошлых событий является их подробное описание, и по этой причине нарративы обладают практически безграничным потенциалом для раскрытия и объяснения изменений и становления во времени. Создаваемые историком описания развития событий могут быть настолько убедительными, что создается иллюзия того, что взаимосвязанность повествования принадлежит самой ткани исторической реальности. Именно такого рода ошибка, по мнению Ф. Анкерсмита, была характерна для философии историзма, представители которой, верно описывая логику познания прошлого, рассматривали ее при этом в качестве логики самого исторического развития [1, с. 178].

Выступая в качестве элементарных структурных единиц нарратива, нарративные субстанции определяют его двойственный характер – в нарративе содержится описание явлений прошлого и одновременно формулируется точка зрения, с которой они рассматриваются. При этом обе эти функции выполняют одни и те же высказывания, то есть, строго говоря, высказывания, из которых состоит историческое повествование, нельзя разделить на описывающие прошлое и формирующие перспективу его рассмотрения. В ходе исторического исследования доступными историческими методами, которые сами по себе не стоят в центре внимания философской рефлексии Ф. Анкерсмита, формулируются констатирующие утверждения о событиях прошлого, и именно из этих высказываний выстраиваются нарративные субстанции как самостоятельные конструкты. Фундаментальная двойственность нарратива еще раз утверждает необходимость целостного рассмотрения исторического повествования, поскольку невозможно абстрагироваться от его свойства формировать определенный взгляд на прошлое. И этим фактом отрицается возможность существования дедуктивных правил, следование которым приводит к построению удачных нарративов [там же, с. 292]. Каждый созданный историком текст, безусловно, индивидуален, уже в силу того, что индивидуальна предлагаемая им точка зрения на прошлое. Но по этой же причине нарратив не может рассматриваться в отрыве от других нарративов, поскольку само значение понятия «точки зрения» предполагает наличие нескольких таких точек.

Формирование определенной стратегии видения – неотъемлемая функция нарратива, которую невозможно элиминировать и которая

напрямую определяет его когнитивный потенциал, именно поэтому очень важно наличие различных нарративов, посвященных одной проблеме. Чем разнообразнее и смелее предлагаемые ими точки зрения, тем рельефнее они определяют друг друга, тем полнее раскрывается их смысл и тем богаче становится в конечном итоге наше понимание прошлого. Если же по какой-либо причине представлен только один ракурс рассмотрения проблемы, это может означать либо плохую изученность вопроса, либо глубокий кризис истории как науки – преобладание одного взгляда на прошлое означает отсутствие вообще любого взгляда [там же, с. 336]. Тем самым Ф. Анкерсмитом отрицается возможность выработать или принять априорно некую единую общую концепцию мировой истории, в перспективе которой будут рассматриваться частные проблемы исследования прошлого. Каждый вопрос в сфере истории, вплоть до вопросов о ее философском фундаменте или глобальном обобщении развития человеческого общества, должен все время быть в центре научной дискуссии, рассматриваться с различных позиций, предлагающих все новые и новые видения, и именно в этом заключается своеобразие и ценность исторической науки как особой формы познания.

### **Библиографический список**

1. Анкерсмит Ф.Р. Нарративная логика. Семантический анализ языка историков. М.: Идея-Пресс. 2003. 360 с.
2. Вебер М. Избранные произведения. М.: Прогресс. 1990. 808 с.
3. Витгенштейн Л. Философские исследования // Философские работы. Ч. 1. М.: Гнозис. 1994. С. 75-321.
4. Данто А. Аналитическая философия истории. М.: Идея-Пресс. 2002. 292 с.
5. Domanska E. Frank Ankersmit: From narrative to experience // Rethinking History. Vol. 13, No. 2, 2009. P. 175-195.
6. White H. Metahistory: the historical imagination in nineteenth-century Europe. Baltimor. 1973. 448 p.

Ануфриева К.В., кандидат философских наук, доцент  
кафедры философии и теории культуры ФГБОУ ВО  
«Тверской государственный университет»

## У. ДРЭЙ ЧИТАЕТ Р.ДЖ. КОЛЛИНГВУДА: ПРОБЛЕМА ГЕНЕЗИСА АНАЛИТИЧЕСКОЙ ФИЛОСОФИИ ИСТОРИИ<sup>2</sup>

**Аннотация.** Статья ориентирована на выяснение значимости наследия Р.Дж. Коллингвуда для формирования основного тематического поля и когнитивной структуры идей современной аналитической философии истории. В свете анализа этой проблематики, предложенного У. Дрэм, демонстрируется влияние трактовки коллингвудианской концепции воспроизведения опыта прошлого на понимание специфики актов исторической деятельности, взаимосвязи прошлого и настоящего, исторического нарратива и др. проблем представителями современной англо-американской аналитической философии истории.

**Ключевые слова:** неогегельянство, аналитическая философия истории, эпистемология истории, объяснение, понимание, исторический опыт, презентизм, априорное воображение, идея истории, нарратив.

Творчество Р.Дж. Коллингвуда (1889-1943) связано с разработкой оригинальной версии эпистемологии истории на базе неогегельянства. Идеи Коллингвуда инспирировали во многом поле исканий ведущих теоретиков англо-американской аналитической философии истории, осуществлявших поиск специфики исторического повествования, точно также как и теоретиков герменевтики, обратившихся к рассмотрению этого сюжета. Среди поклонников его творчества был видный канадский философ Уильям Герберт Дрэй (1921-2009), попытавшийся суммировать в своей книге "История как воспроизведение опыта прошлого. Идея истории Р.Дж. Коллингвуда" (1995) с учетом выводов предшествующих фундаментальных исследований А. Донагана и Л.О. Минка [См.: 4;5] значимость рецепции теоретических воззрений этого автора для разработки основополагающих сюжетов современной аналитической философии истории. Видение коллингвудианской историософии, предложенное им, заслуживает самостоятельного рассмотрения и сохраняет актуальность и сегодня.

Выявление "живого" и "мертвого" начал в построениях Гегеля велось Коллингвудом в фарватере внимательного отношения к практике историографии и наследию британской философской традиции [2, р. 421] . Одновременно, как акцентируют сторонники аналитической традиции, прослеживается и его внимательное отношение к идеям Кроче. Философия,

---

<sup>2</sup> Статья выполнена при поддержке гранта РФФИ № 17-33-000447

по Коллингвуду, должна быть понята как "мысль о мысли", и в этом отношении философское осмысление истории не представляет исключения. Философия истории, в истолковании Коллингвуда, должна быть ни чем иным, как рефлексивным осмыслением практики создания истории. История же для него явлена как процесс мысли, который может не только быть осознан в качестве сопровождающего человеческие деяния, но и составляет онтологическую реальность, отправляясь от которой становится возможной повествование о событиях минувшего. Солидаризируясь с Гегелем в том, что исторический процесс можно понять как сферу реализации свободы, Коллингвуд, подобно Кроче, отбрасывает идею необходимости движения социального развития по этому пути. Для него, как и для Кроче, история - поле непрекращающейся битвы за свободу, исход которой не предрешен необходимыми законами истории, существование которых ими отрицается. Эти два либеральные мыслителя верили, что как только люди прекращают стремиться к свободе, она уходит со сцены истории, чтобы возвратиться вновь в деяниях тех, кто готов её отстаивать. Существование прогресса для Коллингвуда - итог свободного развития мысли и основанной на ней деятельности человека, которые ничем не предустановлены [1, с.309]. И при этом, для него, конечно же, не может быть и речи о каком-либо законе, предопределяющем прогресс в истории в смысле классического гегельянско-марксистского или же позитивистского контовского его истолкования. Такой взгляд на историю диктует и отказ от субстанциальной схематики ее поступательного развития в духе классической гегелевской историософской доктрины, и, конечно же, марксизма как ее продолжения. Коллингвуд скорее сохранял приверженность гегелевской декларации о необходимости создания "философской истории", которая так и осталась всего лишь контурно намеченной во введении к "Философии истории" и противоречила реализованной в контексте лекций жесткой схематике истолкования основных этапов развития человечества во времени. Коллингвуд подхватил гегелевскую идею важности написания "философской истории", именно эта грань его творчества, наиболее рельефно представленная в "Эпилегоменах" его "Идеи истории" оказалась наиболее привлекательной для эпистемологических исканий теоретиков аналитической философии истории, которые, конечно же, отнюдь не испытывают симпатии к платформе абсолютного идеализма даже в его неогегельянском, "ревизионистском" формате.

Вполне понятно, что при всех мировоззренческих расхождениях платформы неогегельянства и аналитического теоретизирования общей "стыковой" точкой для них становится исследование условий "проигрывания" духовной стороны устремлений авторов действий, порождающих исторические события. Дрэй отмечает, что в ранних сочинениях Коллингвуда содержится неокантианский тезис об уникальности исторических событий, а, следовательно, о невозможности их характеристики через общие понятия. В "Идее истории" его подход к этому вопросу трансформируется: в суждениях, фиксирующих неповторимые

события истории употребимы общие предикативные характеристики таковых. Выражая консолидированную платформу аналитической философии истории, Дрэй всецело разделяет точку зрения Коллингвуда на нередуцируемость мыслительного сопровождения деятельности исторических акторов к эмпирически фиксируемым причинно-следственным цепям. Рассуждение о действии исторического субъекта предполагает ответ как на вопрос "что произошло?", так и на вопрос "почему?" [3, p.46]. И отнюдь не всегда можно ответить на оба этих вопроса одновременно, хотя без обретения обоих ответов, как отмечал еще Л. Минк, не может быть и речи о полноте описания свершившегося события. Такой мыслительный ход заставляет вспомнить о кантовском подходе к дуальной противоположности фиксации эмпирически запечатлеваемых причин и следствий и свободно принимаемых субъектом волевых решений, который без сомнения является основой рассуждений как Коллингвуда, так Дрэя. Одновременно настойчиво обнаруживается и тема полноты описания мыслительной стороны действия, возможности такового. Дрэй полагал, что Коллингвуд отнюдь не считал, что опыт прошлого может предстать в его полноте реконструктивной мысли историка, который работает со свидетельствами и создает свои опосредованные ими построения именно на этой базе лишь с определенной долей аппроксимации к проигрываемому в воображении событию. В этом смысле его понимание специфики исторического поиска выглядит вполне приемлемым для философа аналитической ориентации, желающего уйти от фона посылок гегелевского абсолютного идеализма, присутствующих в коллингвудианском теоретизировании.

Коллингвуд, как представляется Дрэю, предвосхитил и многие темы связанные с теорией объяснения исторических событий, занимающие сторонников аналитической философии истории со времени появления модели К. Поппера-К. Гемпеля. Действительно, можно согласиться с тем, что Коллингвуд на страницах "Идеи истории" сформулировал принимаемый философами аналитической ориентации тезис о разнонаправленности объяснительной процедуры в естествознании и истории: в то время как в науках о природе законы служат цели объяснения обнаруживаемых релевантных им фактов, в истории экспликативная процедура ведется на базе обобщений, которые служат раскрытию содержания обладающих самоценностью индивидуальных и неповторимых событий. Дрэй справедливо констатирует, что строгая дедуктивно-номологическая модель естественнонаучного плана "не работает" в исторических объяснениях, где генерализации по сути базируются на "проигрывании" в воображении схожих ситуаций действия. Это в равной мере относится к трем моделям исторического объяснения на базе воспроизведения опыта минувшего, выделяемым им - "квази-нормативной", "концептуально-аналитической" и "концептуально-вероятностной"[3, p.87]. Что же касается самого Коллингвуда, то, по мнению Дрэя, он допускал применение в истории генерализаций, которые валидны, объясняя поведение людей в определенных пространственно-временных масштабах, и, в принципе, даже

номологических суждений. Однако генерализации, базирующиеся на обобщении опыта, его "проигрывании" в воображении, по Коллингвуду, с точки зрения Дрэй, всегда выглядят наиболее предпочтительными для объяснения событий истории. Солидаризируясь с Донаганом и Минком, Дрэй считает, что коллингвудианский подход к истории во много упрощает индивидуальное действие, ибо не принимает во внимание его бессознательный фон и эмоциональную составляющую.

В интерпретации Дрэй Коллингвуд предстает теоретиком, который предвосхитил нарративистский поворот в рядах сторонников аналитической философии истории. Своим учением о связи прошлого и современности, способности априорного воображения и идее истории он действительно поставил вопрос о способе воссоздания событий прошлого и включенности их цепей в целостное видение исторического процесса. Как философ эмпирико-аналитической ориентации Дрэй не склонен принимать исторический априоризм Коллингвуда, но его возражения британскому автору звучат недостаточно убедительно, поскольку он по сути согласен с "историческим презентизмом" и вытекающими из его посылок следствиями. Коллингвуд трактуется им как философ, показавший специфику понимания истории в перспективе настоящего на базе способности воображения воссоздавать прошлое в контексте современности и видеть его фрагменты в формате целостной картины минувшего. В результате свершившееся в прошлом событие рисуется историком, осознающим его последствия для современности, через повествование, которое организовано как некоторая целостность, предполагающая временной и пространственный формат"[3, р.325]. Наррация тем самым, по Дрэй, служит инструментом исторической интерпретации и вбирает в себя итог эмпирической работы со свидетельствами, равно как и экспликативный компонент. В созвучии с коллингвудианским отвержением крайнего исторического конструктивизма, Дрэй видит в наррации своеобразное резюме работы со свидетельством источников. Принимая идею Минка о чертах сходства исторического повествования с художественным текстом, он все же склонен отстаивать специфику истории как базирующейся на данных источников.

Вслед за трудами фундаментальными трудами А. Донагана и Л.О. Минка, У. Дрэй показал значимость историософских построений Р.Дж. Коллингвуда для понимания генезиса трактовки исторического повествования в границах англо-американской аналитической философии истории. В свете предложенной им сравнительной аналитики эпистемологии истории Коллингвуда и построений англо-американских философов отчетливо выявляется влияние исканий британского автора на формирование тематического поля и концептуального аппарата аналитической теории исторической наррации.

### **Библиографический список**

1. Коллингвуд Р.Дж. Идея истории. Автобиография. - М.: Наука, 1980. 483 с.

2. Киссель М.А. Р.Дж. Коллингвуд - историк и философ // Коллингвуд Р.Дж. Идея истории. Автобиография. - М.: Наука, 1980. С.418-459.
3. Dray W. History as Re-enactment. R. G. Collingwood's Idea of History. - Oxford: Clarendon Press, 1995. 347. P.
4. Donagan A. The Later Philosophy of R. G. Collingwood. - Oxford: Clarendon Press, 1962. 332. P.
5. Mink L.O. Mind, History, and Dialectic. -Bloomington; L.: Indiana University Press, 1969. 276 P.

УДК 37:316.7

О.Ю. Верпатова, старший преподаватель кафедры социологии и социальных технологий ТвГТУ, аспирант кафедры психологии и философии Тверского государственного технического университета  
Е.Е. Михайлова, профессор, профессор кафедры естественно научных и общегуманитарных дисциплин МГЭУ Тверской институт (филиал), профессор кафедры психологии и философии ТвГТУ  
А.Н. Фащенко, доцент кафедры естественно-научных и общегуманитарных дисциплин МГЭУ Тверской институт (филиал); доцент кафедры социологии и социальных технологий ТвГТУ

## **ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ МИГРАЦИЯ КАК «ВСТРЕЧА» ДВУХ КУЛЬТУР**

**Аннотация.** Показано, что успешность «встречи» культур в образовательном пространстве зависит от многих факторов, главными из которых являются два. Первый фактор – глубина образовательных традиций принимающей культуры и обязательность выполнения всеми студентами (в том числе и иностранными) регулятивно-правовых норм процесса обучения. Второй фактор – степень мотивационного поведения самого иностранного студента, сориентированность на освоение новых форм новой для него культуры.

**Ключевые слова:** культура, образование, миграция, иностранный студент, адаптация.

В условиях глобализации мирового сообщества миграционные процессы приобретают общекультурные масштабы. В связи с этим политика и практика включенности мигрантов в принимающую культуру становится «камнем преткновения» для большинства стран. Так, немецкие аналитики называют много факторов, влияющих на процесс интеграции мигрантов в Германию, среди которых, количественный, социально-организационный, экономический, образовательный, психологический и другие. Но на вопрос, какой самый важный фактор, они отвечают: «Скорее, культурный. Широко распространены истории, которые воспроизводятся СМИ, рассказываю о

завышенных требованиях, о столкновениях и так далее. А численность не так важна, потому что в маленьких городах, где небольшое население, появление даже 20 инокультурных людей, с которыми возникают нередко сложные ситуации, вызывает проблемы», – рассуждает Кристиана Хоффман, заместитель главы берлинского бюро журнала Spiegel [8]. Далее она говорит о том, что для Германии как принимающей культуры на сегодняшний день дело оказывается не только в деньгах. Нужно разделять беженцев и мигрантов. Это совершенно разные категории. Беженцы просят убежища, потому что на родине им угрожает тюрьма из-за политических или религиозных взглядов, или они оказываются в ситуации гражданской войны, как в Сирии. Мигранты же хотят переселиться в Европу в поисках лучшей жизни.

Для данной статьи выбран один из аспектов встречи культур – образовательный. Обращаясь к терминологии, следует отметить, что при употреблении понятия «образовательная миграция» встречается несколько подходов. В рамках первого, понятие образовательной миграции соответствует термину учебная миграция, т.е. сводится только к процессу получения профессионального образования. Второй подход предполагает разведение этих понятий. Согласно ему, учебная миграция – миграционный поток, возникший в результате формирования предпосылок для получения высшего образования магистрами, бакалаврами, специалистами, а образовательная миграция – расширенный формат миграционного потока учебной миграции, включающий в себя, помимо студентов, также и аспирантов, докторантов, слушателей с образовательными целями [6, с. 96].

Образовательная миграция играет важную роль в процессе интеграции мирового сообщества и, в то же время, становится своеобразным маркером статуса государства на рынке образовательных услуг. Вероятно, именно по этой причине образовательная миграция в последние десятилетия становится актуальным направлением политики государств, сферой стратегических интересов. Таким образом, можно отметить, что она представляет собой не только закономерный феномен в рамках глобализации мирового пространства, но и значимое для большинства стран направление образовательной и миграционной политики, позволяющее демонстрировать свой статус как привлекательного образовательного, научного, исследовательского центра. Кроме того, это существенная статья доходов и важный аспект экономики.

Маркетинг в сфере международного образования говорит о том, что важно не только привлечь к себе иностранных студентов, но и удержать их, создав благоприятные условия и привлекательную принимающую среду. В связи с этим не менее важным является вопрос организации процедуры приема и дальнейшей адаптации, интеграции иностранных студентов в принимающее культурное и общественное образование. И здесь каждая страна имеет свой специфический опыт и устоявшиеся практики реализации механизмов адаптации иностранных студентов.

На сегодняшний день, согласно данным официальной статистики, лидерами в приеме иностранных студентов являются США и Великобритания. Данные страны имеют длительный опыт организации приема иностранных студентов и четкую структуру формальных подразделений, работающих в этом направлении.

Обращаясь к проблеме подготовленности студентов к обучению в университетах данных государств следует отметить, что обязательным условием для подачи документов является наличие сертификатов, подтверждающих уровень владения языком. Баллы, набранные в процессе сдачи языковых экзаменов различны для поступления в разные ВУЗы. В результате можно обратить внимание, что к моменту поступления иностранные абитуриенты обязаны продемонстрировать определенный уровень владения английским языком, иначе они даже не смогут перейти к процедуре подачи документов. Это позволяет минимизировать один из важнейших рисков адаптации – серьезный языковой барьер. Наиболее крупные образовательные центры имеют свои представительства во многих странах, что облегчает не только процесс информирования и работы с абитуриентами, но и играет важную роль на подготовительном этапе.

Рассматривая опыт организации работы с иностранными студентами на примере Университета Эдинбурга (The University of Edinburgh), можно приводить в качестве примера структуры, нацеленной на работу с контингентом образовательных миграций Международный отдел. Стоит отметить, что подобные практики характерны для большинства ВУЗов США и Великобритании, ведущих прием иностранных студентов и дальнейшее их курирование [1].

Международный отдел Университета Эдинбурга состоит из пяти подразделений, каждое из которых ориентировано на выполнение тех или иных формальных обязанностей: Управление международного отдела, Администрация международного отдела, подразделение по работе с иностранными учащимися, подразделение по академическим обменам и подразделение по приему иностранных учащихся. Все обязанности в отношении иностранных студентов можно разделить на основные и вспомогательные. К основным обязанностям относится, в первую очередь, организация приема заявлений о поступлении. Поскольку перечень лиц, которые могут подать документы (помимо самих абитуриентов) весьма обширен, то и работа с ними распределяется по подразделениям.

Вспомогательные обязанности отдела связаны с организацией и решением бытовых вопросов пребывания иностранных студентов. В частности, трансфер абитуриентов, регистрация в местном отделении полиции, ответы на вопросы, организация отдыха и праздников, курирование клиники для иностранных учащихся, поддержку студенческого международного центра по работе с иностранными студентами [1].

Как можно заметить, основной набор обязанностей отдела относится к уровню бытовой адаптации, службы помогают получить актуальную информацию, решить вопросы с официальными инстанциями, а также

организовать мероприятия в соответствии с принятыми в образовательном учреждении правилами и нормами. Значительную роль в работе с иностранными студентами играют студенческие объединения, которые помогают новоприбывшим сориентироваться в социально-культурном пространстве ВУЗа. Однако следует подчеркнуть, что непосредственно проблемой адаптации иностранных учащихся структуры ВУЗа не занимаются. Это остается или на откуп студенческих коллективов (в некоторых ВУЗах может и не быть такого направления работы), или становится индивидуальной проблемой самого студента.

Еще одним бесспорным лидером рынке транснациональных образовательных услуг является Германия. Система организации работы со студентами-иностранцами здесь имеет схожие черты с системами США и Великобритании, однако довузовской подготовке уделяется большее внимание. Помимо необходимости сдать языковой экзамен для подачи документов в ВУЗ, поступившие студенты обязаны отучиться на подготовительном отделении, где главный упор делается на языковую подготовку, чтобы быть допущенными до выбранных образовательных курсов. Большинство немецких ВУЗов предоставляет студентам из других стран отдельное общежитие, возможность пользоваться инфраструктурой учебного заведения. Однако адаптационных механизмов немецкая система не предполагает, решение большинства бытовых и образовательных вопросов решают сами студенты.

В целом, можно отметить, что в Германии ключевым фактором обучения в систему университетов является готовность студентов к проявлению активной позиции при организации учебы. Система образовательных кредитов не предполагает формирование устойчивых студенческих коллективов, соответственно, иностранные студенты не имеют возможность использовать социальное окружение в образовательном пространстве как дополнительный фактор адаптации. В результате, важнейшим фактором адаптации становятся внутренние стремления и мотивы иностранных студентов, их психологические и волевые особенности.

Если США, Великобритания и Германия являются примером стран с устоявшимися практиками работы с иностранными студентами, имеющими длительный опыт и весьма консервативными в данном вопросе, то страны азиатского региона можно назвать новыми «игроками» на рынке международных образовательных услуг. Особо стоит отметить практику Китая. После вступления во Всемирную торговую организацию Китай принял решение расширять транснациональные образовательные программы. Если до этого момента его можно было назвать лидером среди стран-доноров, он направлял на обучение (особенно по технологическому и естественно-научному профилю) тысячи студентов во университеты всего мира, то на сегодняшний момент государство активно перейти в категорию стран-реципиентов. Государство предлагает разнообразные варианты стипендиального и грантового обучения для иностранных студентов, привлекая тем самым наиболее активных, мотивированных и

целеустремленных студентов, создает условия для проживания, возможность заниматься научной деятельностью. [7, с.133]. Руководство крупных ВУЗов активно сотрудничает во многих направлениях по привлечению и облегчению процесса адаптации иностранных студентов – это и решение бытовых вопросов, и создание центров поддержки, действующих не на добровольной (студенческой инициативе). Одной особенностью подготовки к обучению в Китае является не просто изучение китайского языка и сдача экзаменов, но и изучение китайской культуры и особенностей социокультурного пространства. В результате, к моменту зачисления дискомфорт от пребывания в инокультурной среде заметно снижается за счет когнитивной подготовки.

Тем не менее, специалисты отмечают неравномерность образовательного пространства Китая, что оказывает влияние на его востребованность среди образовательных мигрантов. Только наиболее крупные ВУЗы получили финансовую поддержку для реализации сотрудничества и создания условий для иностранных студентов – остальные ВУЗы ведут традиционную политику в этой сфере, что делает их малопривлекательными для абитуриентов. Кроме того, эксперты оценивают уровень развития образовательных программ и качество образования китайских ВУЗов как невысокое, что так же снижает их привлекательность.

Россия на рынке международных образовательных услуг представлена давно. И здесь специалисты выделяют два периода – период СССР и современный период. Рассматривая проблему организации адаптации иностранных студентов стоит отметить, что система языковой подготовки в общих чертах совпадает с аналогичными системами европейских ВУЗов. Однако решение бытовых вопросов, оформление документации и т.д. в отличие от лидеров рынка международных образовательных услуг, ложится на плечи абитуриента или того, кто его направляет на обучение. Крупные ВУЗы России помогают с оформлением учебных виз, но основную часть бюрократического аппарата студенту предстоит пройти самостоятельно, включая медицинские осмотры и получение различных справок.

Иностранные студенты проходят подготовительный курс, в рамках которого изучается язык, а многие подготовительные образовательные программы включили в свой состав изучение истории и культуры страны. Однако огромную роль в процессе адаптации иностранных студентов играет студенческое сообщество. В отличие от принятой в европейских ВУЗах систем кредитов, когда стационарной студенческой группы не формируется, в российских практиках студенческая группа – особое сообщество, которое играет важнейшую роль в процессе адаптации не только бытовой, но и социально-культурной. Включенность в систему социальных связей, вовлеченность во внеучебную деятельность помогают студентам совершенствовать социальные и коммуникативные навыки, создавая ситуации, где их теоретическая подготовка воплощается в практические действия.

Подводя итоги, выскажем суждение о том, что успешность встречи культур в образовательном пространстве зависит от многих обстоятельств, главным из которых является глубина образовательных традиций принимающей культуры и обязательное выполнение всеми студентами (и иностранцами, и носителями культуры) всех регулятивно-правовых норм процесса обучения. В ситуации, когда на иностранного студента принимающая сторона смотрит только лишь как на источник пополнения бюджета вуза, проигравшими будут все – и университет, который тем самым может подорвать свой авторитет на международной образовательной арене, и непосредственно сам иностранный студент, не получивший в полной мере фундаментальные теоретические и практические знания. Кроме того, немаловажным фактором успешности «встречи» культур является степень мотивации самого иностранного студента. Многие зависят от того, какую модель поведения он выбирает. Продуктивной выглядит такая модель поведения, где иностранный студент сидит на занятиях со студентом – носителем русского языка, и по ходу занятия уточняет у него непонятные термины, просит объяснить смысл высказанной преподавателем фразы; когда в бытовых ситуациях и во время досуга он старается говорить только на русском языке; когда он проявляет интерес к истории, литературе и искусству принимающей его страны; когда с уважением относится к обычаям и нравам своей новой культурной среды.

### **Библиографический список**

1. Билибин Д.П., Голованов А.С., Конник В.А., Соколов Г.Г. Системы набора иностранных студентов в классические университеты: Учеб. пособие. – М.: РУДН, 2008. – 382 с.
2. Ваулина Л. Н. Межкультурная коммуникация в немецком вузе // Вестник Костромского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика. 2014. №1. С.194-196.
3. Верпатова О.Ю., Михайлова Е.Е. Дискуссия о природе социокультурного пространства в трудах западноевропейских теоретиков XX века: укорененность и миграция // Вестник Тверского государственного университета. 2016. № 1. С. 147-160.
4. Михайлова Е.Е. Цивилизационное и культурное своеобразие мира личности в контексте глобализации // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Философия. 2016. № 2. С. 38-46.
5. Прохоров А. В. Интернационализация высшего образования в странах Азии // Социально-экономические явления и процессы. 2012. №7-8. С.221-224
6. Савченко И. А. Иностраный студент в России: условия и барьеры интеграции // Вестник ОГУ. 2010. №4 (110). С.25-31

7. Шведова И.А. Интrenaционализация высшего образования в Китае Вестник Томского государственного университета. История. 2013. №1. С. 133
8. Как мигранты изменили Германию? [Электронный ресурс] // [www.bbc.com/russian/features-37177070](http://www.bbc.com/russian/features-37177070) [Режим доступа 24.08.2016].

УДК 930.1  
ББК 87.3

Губман Б.Л., доктор философских наук,  
профессор, заведующий кафедрой философии и  
теории культуры ФГБОУ ВО «Тверской  
государственный университет»

### **ДЕЙСТВИЕ СУБЪЕКТА ИСТОРИИ КАК ЗНАЧИМЫЙ ТЕКСТ В ФИЛОСОФИИ П. РИКЁРА : СИНТЕЗ ИДЕЙ М. ХАЙДЕГГЕРА И Л. ВИТГЕНШТЕЙНА<sup>3</sup>**

**Аннотация.** В статье анализируется трактовка П. Рикёром проблемы постижения действия исторического субъекта, осуществленная на базе синтеза наследия М.Хайдеггера и Л. Витгенштейна. Прослеживаются проблемы и противоречия, возникающие в ходе освоения Рикёром подходов к этой теме, сложившихся в англо-американской аналитической философии истории.

**Ключевые слова:** субъект, действие, история, лингвистический поворот, аналитическая философия истории, герменевтика.

Ассимиляция идей лингвистической философии состоялась в поле исканий Рикёра, благодаря осознанию им близости содержания теории языковых игр герменевтической проблематике самоописания и самоинтерпретации человеческого существования во времени. Разумеется, он отлично осознавал различия задач фундаментальной онтологии Хайдеггера и заостренной в антиметафизическом ключе теории языковых игр Витгенштейна. Однако для Рикёра важно, что мировоззренческие различия этих двух авторов отнюдь не должны мешать признанию родства их подходов к проблеме постоянного генерирования новых смыслов в процессе игрового описания свершившихся человеческих действий в перспективе постоянно трансформирующегося горизонта настоящего. Именно поэтому он замечает, что "семантика многозначных выражений вступает в плодотворный диалог с учениями, исходящими из "Философских исследований" Витгенштейна и анализа обыденного языка, предпринятого в

---

<sup>3</sup> Статья выполнена при поддержке гранта РФФИ № 17-33-000447

англосаксонских странах..." [1, с. 47]. Не следует забывать и того обстоятельства, что Хайдеггера и Витгенштейна Рикёр рассматривает на фоне внимательного прочтения сочинений Х.-Г. Гадамера, который также говорил о значимости понимания определенного созвучия исканий этих двух крупнейших мыслителей 20-го столетия в плане подхода к феномену семантического творчества, порождения мира языковых смыслов.

Конечно же, Рикёр исходит в своем видении человеческого действия прежде всего из посылок хайдеггеровской фундаментальной онтологии, предполагающей своим отправным пунктом существование человека неумолимом потоке времени, открываемый феноменологической аналитикой "бытия-сознания". Однако при этом он полагает, что изначальная историчность существования, неотрывная от актов самопроектирования и действия субъекта, совершающего движение по немислимому вне времени маршруту своей жизни, фиксируется как текстовая реальность. Текст несет в себе определенные языковые способы описания действия как наполненного смыслом. Варианты стратегии описания действия могут варьироваться и осуществляться по различным правилам принимаемого языка. При этом, не следует забывать, как полагает Рикёр, что сам выбор языка описания с его правилами ведется изначальным образом в интерсубъективном поле, содержит возможность поливариантного, многогранного постижения смыслового содержания действия субъекта в потоке времени. Не только цепь событий рассказа о случившемся, но и индивидуальные акты деятельности могут предстать в плане несхожих семантических и прагматических ракурсов их дискурсивно-текстовой подачи. Принимая такую перспективу видения актов действия субъектов, созидающих ткань социокультурной жизни во времени, Рикёр и пытается соединить экзистенциально-герменевтическую установку с положениями лингвистической философии.

Разумеется, вариант синтеза феноменологической герменевтики и лингвистической философии вряд ли удовлетворит последовательного сторонника обоих направлений, ибо допускает открыто возможность отклонения от их ортодоксальных установок, таящую многочисленные противоречия. Уже истолковывая феноменологию в ключе герменевтического подхода, он, на взгляд последовательного сторонника буквы учения Э. Гуссерля, допускает непростительный отход от тезиса о возможности однозначного полагания смысла в границах сознания. Еще большие вопросы сторонника "доктринальной чистоты" должен вызвать рикёрианский взгляд, допускающий возможность обращения к теории языковых игр Витгенштейна и поливариантность таковых при описании и интерпретации действия субъекта. И уж совсем не в духе витгенштейнианского подхода звучит тезис Рикёра об априорных правилах, присущих различным языковым играм, ориентированным на описание действия субъекта. Этот кантианский момент его построений будет в равной мере неприемлем как для ортодоксального феноменолога, так и для адепта лингвистической философии, приверженного её чистоте. Однако подобного рода возражения отнюдь не смущают французского философа, полагающего

разнообразие эпистемологических стратегий и вытекающих из них онтологических проекций вполне допустимыми в формате собственной герменевтической платформы.

Фиксация человеческого действия, по Рикёру, всегда предполагает признание его принадлежности индивиду, который совершает его в конкретной ситуации пространства и времени. Подобный подход порождает особый способ семантического описания индивидуальных акторов и неповторимых условий, в которых они действуют. В аналитической традиции, как считает французский автор, такого рода положение дел наиболее интересно запечатлевается П. Стросоном в его теории индивидуации, предполагающей особый онтологический статус человеческих существ в их телесной и духовно-психической неповторимости. Перспектива экзистенциальной онтологии изначально открывает источник историчности действия в свободном решении субъекта, подразумевая обращение к исходному кантовскому признанию дуальности его постижения как принадлежащего одновременно эмпирическому миру, где действуют причинно-следственные связи, и сфере вещей в себе, в которой мыслимы проявления ничем не лимитированного волеизъявления. Поэтому в плане семантическом, как полагает Рикёр, возникает запечатлеваемый аналитической мыслью дуализм текстового описания значения человеческого действия. Рикёр говорит в этой связи о двух типах языковых игр, каждая из которых обладает собственным априорным основанием: стратегией фиксации причинно-следственных отношений и описанием смыслового содержания предпринимаемого действия как полагаемого свободным волеизъявлением человеческого субъекта [3, с. 87].

Действие предполагает описание, с одной стороны, в терминологии объектно-вещных связей, когда фиксируемое поведение субъекта выглядит причиной определенных следствий, которые эмпирически запечатлеваемы в области реальных описываемого мира. Так обстоит дело, по Рикёру, с элементарными действиями и их последствиями, которые наблюдаемы их свидетелями и запечатлеваются потенциально в текстовом сообщении. Но любое действие ситуативно и может иметь не только непосредственные следствия. Даже кажущееся элементарным действие в реалиях человеческого мира может породить целую сеть следствий, которые представляют существенную проблему в перспективе полноты их описания. При описании действия его агент изначально отделяется от содеянного и его последствий. При этом сразу же возникает вопрос об его ответственности, а также о намерениях агента действия. "В случае простых действий, - замечает Рикёр, - таких, которые не предполагают предшествующих им действий для собственной реализации, значение (noema) и намерение (noesis) совпадают или совмещаются. В случае комплексных действий некоторые их сегменты столь удалены от начальных простых частей, которые характеризуются как выражающие интенции субъекта, что приписывание этих действий или действий-сегментов составляет столь же сложноразрешимую проблему как авторство в некоторых случаях литературной критики. Обнаружение автора

становится результатом вывода, хорошо известного историку, который пытается изолировать роль исторического персонажа в ходе событий" [5, р. 206]. Разгадка цели и мотивации действия выглядят самостоятельными, хотя и связанными задачами. Обнаружение мотивации исторического деятеля неминуемо переносит усилие исследователя в моделирование процессов мысли, радикально отличающееся от обнаружения эмпирически наличных, запечатлеваемых источниками причинно-следственных связей. Опираясь на построения ученика и последователя Л. Витгенштейна П. Уинча, Рикёр полагает возможным обнаружение значения действия того или иного исторического деятеля путем обращения к институционализированным формам поведения, бытующим в ту или иную эпоху [5, р. 207]. Так, на его взгляд, возможна "депсихологизация" постижения интенций субъектов на фоне определенных исторических реалий.

Описание действия, по Рикёру, предполагает не только проникновение в мир совершающего его субъекта, но и понимание того обстоятельства, что оно ведется автором повествования, который также является обитателем собственного мира с его особым пространственно-временным измерением. Следовательно, неминуемо устанавливается связь между этими двумя мирами, а на перекрестках их взаимопересечения рождается смысловое описание действия и его последствий. Рикёр утверждает, что открытость смысла текста предполагает также сопряженность мира автора и мира читателя. Воздействие авторского повествования о совершающемся действии на читателя предполагает, как полагает Рикёр, обращение к инструментарию лингвистической прагматики, рефлексивно осмысленному в сочинениях Д. Остина, Д. Серля, Э. Энском и др. Не только локутивный, но также иллокутивный и перлокутивный потенциал языка участвует в воздействии на читателя, в формировании осмысленной картины совершенного действия. Таким образом организуется связь времен и коррелятивных им миров, в которых осознается смысл действия.

Вновь обращаясь к наследию Витгенштейна, Рикёр отмечает, что " повествование является уникальной "языковой игрой"[5, р. 274]. Индивидуальные акты человеческой деятельности, переплетаясь между собой, служат основой для создания разветвленной сети событий, вершащихся в пространстве и времени, которые конституируют историю. Запечатлевающие индивидуальные акты микро тексты представляются Рикёру базой для построения макро повествований об истории, которые всегда открыты современности и вызревают в свете проблем, формулируемых в её контексте. Разработка этой группы вопросов потребовала интенсивного осмысления возможности синтеза положений учений М. Хайдеггера и Х.Г. Гадамера и таких ведущих представителей англо-американской аналитической философии истории, как К. Поппер, К. Гемпель, У. Дрэй, А. Данто, У.Б. Галли, Л.О. Минк, Х. Уайт, Ф. Анкерсмит и другие авторы. В финальной же инстанции история как реальность и история как повествование укоренены в онтологии человеческого существования во времени"[2, с. 492]. Отсюда и запрос на форму описания прошлого, которая

позволяет осуществить целостное видение интересующего субъекта сегмента минувшего в свете традиции и вопроса, адресуемого ему в горизонте настоящего.

Появившись во времени, и, в силу этого обстоятельства, являясь продуктом истории, текст рисуется Рикёром как самостоятельное образование, продуцирующее таковую. Это происходит в силу его "вплетенности" в интересубъективные связи и открытости будущему. "Лишь дискурс, а не язык адресуется кому-либо. В этом состоит основание коммуникации" [4, р. 149-150]. Следовательно, текст описания действия, обретая самостоятельное существование, может во времени получать новое смысловое содержание, которое по сути ничем не лимитировано в своей открытости и способно формировать читателя. В силу подобного влияния и способности нести опыт прошлого, опосредуя межсубъектное взаимодействие во времени, текст становится значимым фактором исторического становления.

### **Библиографический список**

1. Рикёр П. Конфликт интерпретаций. - М.: Канон-пресс-Ц; Кучково поле, 2002. - 624 с.
2. Рикёр П. Память, история, забвение. - М.:Издательство гуманитарной литературы, 2004. - 726 с.
3. Рикёр П. Я-сам как другой. - М.: Издательство гуманитарной литературы, 2008. - 420 с.
4. Ricoeur P. From Text to Action. - Evanston: Northwestern University Press, 1991. - 343 p.
5. Ricoeur P. Hermeneutics and the Human Sciences. Cambridge: Cambridge University Press, 1981. - 314 p.

УДК 378: [811.111+811.133.1]

ББК [81.2Англ+81.2Фр] –9

Егорова О.А., старший преподаватель кафедры  
иностраных языков ТвГТУ  
Скугарева И.В., старший преподаватель кафедры  
иностраных языков ТвГТУ

### **ПЕРСПЕКТИВНОСТЬ УСВОЕНИЯ ИНОСТРАННОГО ЯЗЫКА (АНГЛИЙСКОГО, ФРАНЦУЗСКОГО) ПОСРЕДСТВОМ СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРОЛОГИЧЕСКИХ КОНЦЕПТОВ**

**Аннотация.** Данная статья рассматривает перспективы повышения качества усвоения иностранного языка, в частности английского и французского, посредством включения аутентичного материала с

вкраплениями социальных и культурологических концептов. Моделирование концептов иноязычной культуры в искусственной среде обучения эффективно развивает кругозор и ассоциативные связи памяти обучаемых.

**Ключевые слова:** концептуальная система, социум, национальное сознание, морфогенез, экзотизм.

Анализируя множество существующих методик обучения иностранным языкам, в частности английскому и французскому языку, трудно выделить однозначно эффективную модель, поскольку любая теоретически обоснованная методика становится успешной лишь после многолетнего положительного опыта ее апробирования в среде обучаемых и наличия предпосылок для индивидуальной оптимизации в конкретной интеллектуально детерминированной возрастной группе. При этом существенно то, что общемировая тенденция к формированию поликультурного диалога в условиях нарастания глобализации и интенсификации медиа ресурсов Интернета заостряет приоритетность и значимость владения иностранным языком как неотъемлемым средством достижения межкультурного взаимопонимания при обмене культурологическими данными, практическими навыками и умениями, почерпнутыми из многовекового опыта выживания различных народов мира.

В виду того, что в настоящее время политика России направлена на преломление отношений с иноязычным социумом в контексте сохранения национальной безопасности и общей экономической независимости, в практике преподавания иностранных языков также формируются новые предпосылки и задачи обучения, обусловленные влиянием экспансии интернет технологий и порождаемых ими современных каналов социальной коммуникации. Прежде всего, данные метаморфозы способствуют значительной активизации информационного потока при обмене смс-сообщениями, участии в чатах, дискуссиях международных веб-конференций и вебинаров, просмотре иноязычных каналов вещания, стимулирующих подсознательную мотивацию к изучению иностранных языков в среде подрастающего поколения, включая и студенчество, для того, чтобы познавать новые реалии доступного и безграничного виртуального мира.

В среде высшей технической школы дисциплина «иностраный язык» уступает по значимости профилирующим предметам, и данный фактор отчасти детерминирует модальность преподавания иностранного языка в условиях весомой компрессии учебных интервалов, достаточных только для поверхностного ознакомления с лабиринтом характеристик лексического и грамматического строя иностранного языка. Такая организация учебного времени накладывает на преподавателя иностранных языков особую ответственность за оптимизацию группового взаимодействия студентов для раскрытия творческого потенциала и формирования критического мышления молодежи, акцентируя при этом актуальность самостоятельной работы студентов и «признания студента субъектом собственного развития» [1, с. 35]. Данная формулировка подразумевает, что помимо усвоения нового

дидактического материала студент обязан «и самостоятельно контролировать, оценивать и корректировать свою познавательную деятельность»[4, 338-339]. В результате упрощенного отношения к значимости данного постулата мы наблюдаем, что многие студенты обратились за «первой помощью» к разнообразию Интернет ресурсов, включая ряд мобильных приложений, позиционирующих себя как панацею для раскрытия языковых комбинаторных и фразеологических ребусов. Однако, механическое переписывание иноязычных выражений с вкраплением ряда языковых неточностей, допущенных «случайными» авторами Интернет пространства, не способно гарантировать качественный скачок в овладении сложными аспектами иностранного языка, поскольку любая успешная методология обучения иностранным языкам предполагает кропотливый и затратный по времени труд с использованием органично-комплекса разнообразия педагогических технологий. В данный симбиоз входят как классические семиотические средства обучения на образцах тематических иностранных текстов и грамматических структур, так и целесообразное вкрапление инновационных методов контекстного обучения с моделированием коммуникационных ситуаций по будущей профессиональной деятельности обучаемых, используя современные интернет технологии.

Также согласно исследованиям заслуженного российского лингвиста С. Г. Тер-Минасовой, профессора МГУ, в ряде случаев устранение «языкового барьера» неспособно обеспечить адекватное понимание сказанного между участниками международного общения. Помимо первого барьера «нужно преодолеть барьер культурный»[5, с. 27]. Ведь «... между реальным предметом и словом, обозначающим этот предмет, стоит понятие, обусловленное культурой...»[5, с. 55]. Поскольку в настоящее время внедрение социального и культурного опыта других народов в российскую действительность происходит более спонтанно и независимо от волеизъявления россиян, данный фактор порождает новые критерии интерпретации культурного наследия географических соседей. В данном ракурсе дисциплина «иностраный язык» имеет мощные внутренние резервы для развития концептуальной системы личности на основе ознакомления и погружения в кладезь опыта и духовных традиций других народов, однако данный потенциал пока мало востребован в большинстве государственных учебных заведений. Часто попытка ознакомления с культурой иноязычного мира завершается поиском «экзотики» в стиле жизни представителей другой культуры, вследствие чего иная культура предстает в качестве шкатулки «экзотизмов», подталкивая к морфогенезу стереотипных высказываний и усилению этноцентризма. Хотя мы подчеркнем, что каждое занятие по иностранному языку можно рассматривать как часть искусственной практики межкультурной коммуникации.

Применительно к английскому и французскому языкам, отметим, что ознакомление с опытом иноязычной культуры через призму социальных и культурологических концептов может стать эффективным методом обучения

данным языкам в современном вузе, поскольку доминантной предпосылкой недопонимания в ходе общения с носителями другого языка является в большей степени различие национального сознания, нежели языковых систем. Поскольку наше видение мира определяется национальным духом, своеобразием социализации и общественного опыта, воплощаемого в культурном наследии народа, последствия взаимодействия с окружающим миром, как правило, проявляются в своеобразной концептуальной системе или концептсфере, отражающей комплекс концептов посредством национального языка. Согласно постулатам заслуженного российского лингвиста Ю. С. Степанова, концепт - это не только содержательная часть словесного знака, относимая к умственной и духовной областям человеческого бытия, но и «то, в виде чего культура входит в ментальный мир человека» [3, с. 42].

И если процесс обучения иностранному языку происходит в аффектированной среде, то моделирование концептов другой культуры подразумевает изучение схожего и различного в совокупности ментальных образов контактирующих культур. Например, рассмотрим представления среднестатистического россиянина относительно словоформы «диета». Толковый словарь Ожегова[2] детерминирует данное понятие как «специально установленный режим питания», тогда как в нашем современном восприятии данное слово больше ассоциируется с ограничением нормативов по приему пищи для снижения весовых показателей индивидуума. Сопоставляя данный концепт с лексикой англоязычной культуры, мы можем увидеть целый «пучок» ассоциаций, которые сопровождают данное слово: “lightdiet” – «щадящая диета», “cholesterol-freediet” – «диета без холестерина», “high-caloriediet” – «высококалорийное питание». Обратимся к еще одному примеру и рассмотрим знакомое с раннего детства слово «завтрак». Данное слово имеет аналоги в английском и французском языках, а именно “breakfast” и “dejeuner”, которые идентифицируют концепт «утренний прием пищи» и представляются современным пользователям языков как единая словоформа. Тем не менее, данный концепт обладает еще и «внутренней формой», экспонируемой при анализе этимологии данных иноязычных слов. Буквальный анализ данных слов означает «разговение, снятие поста». В английском существительном представлена комбинация глагола “tobreak” – «ломать» и существительного “fast” со значением «пост, отказ от пищи», а во французском – отрицательной приставки “de” со значением «не» и существительного “jeune”, трактуемого религиозными канонами как слово «пост». В данных примерах мы сталкиваемся с культурологическим концептом, соотносящим данный прием пищи с древним ритуальным запретом на кормление в ночные часы, то есть до рассвета. Причем, скрытые социальной и культурологической историей коннотации данных слов имеют значительное сходство в английском и французском языках, гипотетически объясняемое географической близостью данных государств. Данные примеры демонстрируют наличие слоистой структуры в концепт сфере, и

многослойность концепта проявляется в том, что включает компоненты, как рационального восприятия действительности, так и иррационального, порождаемого эмоциональным откликом носителей иноязычной культуры.

Таким образом, мы можем констатировать некоторые характеристики феномена «концепт» при отсутствии унитарного определения к данному слову, объясняемое тем, что интерес лингвистов, в частности, А. А. Потебни, В. И. Карасика и других исследователей культурологи по данной теме продолжает развиваться в рамках изучения языка и культуры, определяемой национальной спецификой мышления народов. Итак, понятие «концепт» подразумевает ряд мыслительных образов внутри многослойной системы, среди которых есть доминирующие или ядерные словарные значения, а также и периферийные.

В данной работе с помощью сопоставительного анализа сплошной выборки слов (45 паттернов), отобранных из фразеологических, идиоматических и толковых словарей русского и английского языка, был проведен анализ концептуального содержания эквивалентных по общему лексическому смыслу понятий “family” и «семья». Последующее сопоставление словарных единиц данного слота продемонстрировало, что семантически схожие элементы составили 67% содержания стереотипного ядра, а культурно специфические элементы – 33% рассмотренных лексических значений. Отметим, что внутрисемейные отношения в англоязычной культуре характеризуются значительной сдержанностью и консерватизмом в принятии решений. Например, в английском языке существует понятие “husbandandwife”, отличаемое высокой частотностью (403) словоупотребления согласно данным языкового хранилища BritishNationalCorpus [6]. Это словосочетание подразумевает «команду партнеров» и имеет нейтральный смысловой подтекст, тогда как схожее выражение в русском языке «муж и жена – одна сатана» иногда употребляется и с негативными коннотациями, характеризующими русскую нацию как более восприимчивую и открытую для эмоций. Также для российского менталитета характерно развернутое древо семейных связей с инкорпорацией в состав семьи и близких, и дальних родственников, включая троюродное родство, а также друзей и домашних животных. Тогда как в английском и французском языке в состав семьи включают только ближний круг родства. В данном контексте, примечательно английское словосочетание “secondcousin” с малой частотностью(24) в BNC, подразумевающее отдаленную линию родства, в частности, «троюродный брат или сестра», которые не включаются в состав нуклеарной английской семьи. Сравнение концептуального сходства слов «дом» и “house” экспонирует большее семантическое разнообразие в английском языке, подтверждаемое словарными дефинициями электронного словаря Мультитран, в котором выражение “appreciativehouse” означает «отзывчивая публика», а слово “orphanage”– «детский дом», хотя и не имеет в составе слово “house”.

Данные примеры словоупотребления могут представлять трудности для понимания теми, кто пренебрегает накоплением фоновых знаний о стране и культуре изучаемого языка. Вследствие этого, мы полагаем, что ознакомление с особенностями социальных и культурологических языковых концептов позволяет развивать ассоциативные связи памяти обучаемых, расширяя их понятийный кругозор и предоставляя возможности исключения смыслового недопонимания, которое чревато порождением потенциальных зон межкультурных конфликтов при общении на иностранном языке.

Перспективность усвоения иностранного языка, в частности, английского и французского, значительно повышается при инклюзии дополнительных видео ресурсов Интернет пространства. Мы рекомендуем, например, просмотр аутентичных короткометражных документальных и анимационных фильмов с субтитрами на английском и французском языках с дальнейшей письменной фиксацией студентами лингвострановедческой информации и фразеологических единиц для дальнейшего запоминания, а также составление ролевых игр с искусственной имплементацией наиболее распространенных разговорных выражений конкретного иноязычного социума. Все вышеупомянутые методы и способы сближения с культурами изучаемых языков будут способствовать повышению качества усвоения иностранного языка и смогут дополнить общепринятые оценочные средства, направленные большей частью на анализ репродуктивности по уяснению иноязычной информации и развитию необходимых компетенций для углубления сотрудничества и взаимопонимания в поликультурном мире.

### **Библиографический список**

1. Егорова О. А. Традиции и инновации в преподавании английского языка в Высшей школе. // Качество образования как характеристика образовательной деятельности: материалы докладов заочной научно-практической конференции. Тверь: 2015. С. 35-39.
2. Ожегов С. И., Шведова Н. Ю. Толковый словарь русского языка: 80 000 слов и фразеологических выражений. - 4-е изд., М., 1997. 944 с.
3. Степанов Ю. С. Константы: Словарь русской культуры: 3-е изд. - М.: Академический проект, 2004. С. 42-67.
4. Сизова В.В. Повышение роли средств самоконтроля и самооценки результатов учебного труда как способ изменения в оценивании студентов. // Известия российского государственного педагогического университета имени А.И. Герцена: Аспирантские тетради: Научный журнал. – СПб., 2007. – №14 (37). С. 338-341.
5. Тер-Минасова С. Г. Язык и межкультурная коммуникация. - М.: Слово, 2000. 624с.
6. Электронный ресурс // URL:// <https://corpus.byu.edu/bnc/> (дата обращения: 14.10.2017).

УДК 316.7:37.01

ББК 88.53:74.03

Иванов В.Г., кандидат исторических наук, профессор кафедры медиатехнологий и связей с общественностью ФГБОУ ВО «Тверской государственный технический университет»

Долгова Т.В., доцент кафедры медиатехнологий и связей с общественностью ФГБОУ ВО «Тверской государственный технический университет»

## **ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ СИСТЕМА РОССИИ В КОНТЕКСТЕ ВЫЗОВОВ СОВРЕМЕННОСТИ**

**Аннотация.** в статье акцентируются актуальные проблемы системы образования в современной России, обосновываются возможные варианты их успешного решения.

**Ключевые слова:** социокультурная среда, модернизация образовательной системы РФ, человеческий потенциал, деидеологизация государственной политики, полипарадигмальность образования.

Особую важность в условиях постиндустриального (информационного) общества приобретает проблема «человеческого потенциала», который становится ведущим ресурсом прогресса и межстрановой конкурентоспособности государств, отражает степень интеллектуализации, профессионализма и творческой (креативной) мотивации общества [6].

Более того, среда, в основе которой лежит социокультурная матрица, задает особенности организации и методологического наполнения процесса обучения.

В 1990 г. ООН опубликовала первый доклад с оценкой экономического и социального прогресса стран мира, в котором было сформулировано понятие человеческого развития: «Развитие человека является процессом расширения спектра выбора. Наиболее важные элементы выбора – жить долгой и здоровой жизнью, получить образование и иметь достойный уровень жизни. Дополнительные элементы выбора включают в себя политическую свободу, гарантированные права человека и самоуважение» [2].

Отсюда ясно, что качество образования, которое и обеспечивает «наращивание» человеческого потенциала, должно стать приоритетным направлением политики государства. «Возможность получения качественного образования продолжает оставаться одной из наиболее важных жизненных ценностей граждан, решающим фактором социальной справедливости и политической стабильности» [4]. Поэтому оценка качества власти и политики государства в значительной степени определяется результатами политики в указанной сфере.

В свою очередь состояние и тренды эволюции образовательной системы всегда непосредственным образом интегрированы в социальную данность, преимущественно детерминируется этой данностью и модифицируется прямо или опосредованно, целенаправленно или спонтанно трансформацией общей социокультурной среды. И чем динамичнее эта трансформация, тем актуальнее становится проблема оперативной рациональной рефлексии новой ситуации и адекватной реакции образовательных институтов на «вызовы» современности. В результате возрастает инновационная активность образовательных институтов под лозунгом «надо как то быстрее реагировать на новые обстоятельства любой ценой». В то же время поспешность реформаторов, их «погоня за временем» и статусом на первый план выдвигает потребность изменить не столько содержание, сколько формальные показатели. Известно, что форсированное реформирование чего угодно всегда вызывает сопротивление инертной среды – объекта реформирования. В этом случае можно продвигаться несколькими способами. Один из них – эволюционная координация намерений и действий объектов и субъектов инноваций, что позволяет смягчить возникающие дисбалансы между целями и средствами их достижения. Это возможно, если субъекты инноваций в значительной степени самодостаточны, а объекты – обладают реальными возможностями обеспечить публичность своих позиций, свою конкурентоспособность с субъектами. Второй путь – это обеспечение авторитарного статуса субъектов, когда объекты ставятся в тотальную зависимость от инноваторов, способных на законных основаниях применять всевозможные санкции и даже репрессии.

Между тем, известные нормативно-концептуальные документы, отражающие позиции государства в сфере образовательной политики, акцентируют проектно-директивные ее аспекты и оставляют за скобками социокультурный контекст, т.е. обширную совокупность социальных и культурных факторов в рамках которых существует и действует образовательная система, протекают образовательные процессы» [5]. Заданный формат публикации позволяет охарактеризовать новую данность образовательной деятельности в современной России лишь в тезисной фиксации некоторых изменений социокультурного контекста. Речь идет о трансформации ценностно-нормативных ориентиров культурно-информационной среды.

**Конституционная норма деидеологизации государства** [5]. была утверждена на волне массового либерально-демократического энтузиазма, который оказался естественной реакцией на многочисленные «издержки» тоталитаризма и авторитаризма. Не без оснований представлялось, что деидеологизированное государство освобождает социально-гуманитарное образование от моноидеологического диктата элиты, дает простор продуктивной конкуренции идеологам, выражающих особые интересы особых социальных групп общества и его интеллектуальной элиты,

легализует и легитимирует критический потенциал социально-гуманитарного знания.

Однако красивая идея идеологически толерантного и нейтрального государства по своей сути является утопической во многих отношениях. Во-первых, потому что сила государства во многом обусловлена уровнем его легитимности, т.е. признанием со стороны общества правомерности стратегии государственной политики. Иными словами, государство может выполнять свою ведущую функцию - консолидацию общества лишь выдвигая и обосновывая консолидирующую это общество идеологию. В противном случае государственные институты утрачивают эффективность, усиливаются факторы институциональной аномии, что подтверждается историей «лихих девяностых годов». Напомним в этой связи, что даже самые плюралистические общества современного Запада консолидируются на общей базе так называемых европейских ценностей, которые есть ни что иное, как синтез неоконсервативной и нелиберальной политических идеологий. Во-вторых, деидеологизация государства и вместе с ним образовательной системы на практике оказалась профанированной. Так, сама Конституция (Основной закон страны) стала ценностно-нормативным манифестом либерально-демократической идеологии, что не удивительно, поскольку разработка и принятие этой Конституции происходили при подавляющем властно-политическом и идеологическом доминировании младореформаторов вульгарно-либеральной ориентации. Соответственно, на сто восемьдесят градусов произошла и прозападная переориентация идеологической направленности всей образовательной системы. Если посмотреть на содержание нового поколения учебной литературы, которая и сейчас составляет дидактическую основу экономических и социально-гуманитарных дисциплин в российских вузах, то легко убедиться в этом. Так, учебники и учебные пособия по политологии (еще с «подачи» Дж. Сороса) описывают и объясняют политическую реальность исключительно с позиций либеральной политической традиции Запада

В то же время нельзя забывать, что любая образовательная система в основном остается предметом ведения государства и по определению должна «работать» на государство, консолидировать общество вокруг определенной модели национального интереса, которая, в свою очередь, может быть таковой при адекватном идеологическом обосновании. При множестве трактовок самого понятия «национальный интерес» [6] его можно представить как модель состояния общества, успешно решившего комплекс насущных проблем. Такая модель, как целостность, не предполагает идеологического плюрализма, а возможна лишь при наличии консенсуса конкурирующих политических идеологий. Следовательно, ценностной и идеологической основой социально-гуманитарного образования и должна выступать эта модель национального интереса, определяющая как приоритетное содержание, так и стратегию модернизации образовательной системы России. Социокультурный контекст позволяет верифицировать образовательные стратегии, технологии и методики на предмет их

продуктивности и контрпродуктивности, корректировать избыточный инновационный энтузиазм бюрократических структур, организующих стратегию и тактику образовательного процесса в стране.

В ограниченных рамках публикации остановимся еще на одном наиболее проблематичном аспекте современной образовательной системы в РФ.

**Полипарадигмальность, методологический плюрализм** как бы обеспечивают реализацию принципов альтернативности и вариативности науки и образования, дают возможность осваивать достижения разнообразных авторитетных отечественных и зарубежных научных школ. Однако попытки буквального воплощения этих концептуальных образовательных постулатов в пределах весьма ограниченных образовательных ресурсов (бюджета времени аудиторных и внеаудиторных занятий и т.п.) на деле приводят к методологическому хаосу и нарушению принципа единства требований к содержанию и качеству образования. В большинстве известных авторам учебниках и учебных пособий по общественным наукам в обязательном порядке приведены разделы, посвященные краткому описанию методологических основ дисциплин, которые в последующих разделах не получают каких-либо иллюстраций и тем более имплементаций. Таким образом, важнейший фактор обеспечения компетентностного подхода – методологизм – скорее обозначается, нежели присутствует в образовательной практике. Поэтому необходимо отказаться от методологической «всеядности», объясняя и лишь ту методологию, которая наиболее адекватна раскрытию конкретных тем учебных дисциплин.

### **Библиографический список**

1. Богуславский, М.В., Неборский, Е.В. Концепция развития системы Высшего образования в России/ Интернет журнал «Мир науки» 2016, Том 4, номер 5//<http://mirnauki.com/PDF/>
2. Бодак, А. В. Человеческий потенциал как базовая модель развития общества //Материалы XX окружных научных социальных чтений (г. Сургут, 29–30 октября 2015 года). С. 15.
4. Конституция Российской Федерации (с гимном России). – М.: «Мартин», 2005. Ст.13. п. 2. – 48 с.
4. Концепция развития образования в РФ до 2020 г. Доступ: [edu.mary.ru](http://edu.mary.ru)
5. Цирульников, А. М. Глоссарий по социокультурному подходу к развитию системы образования и его социокультурной модернизации// [setilab.ru](http://setilab.ru)
6. Чапиков С.Д. Структура современных национальных интересов России: новый взгляд // [pravo.ru](http://pravo.ru)
7. Человеческий потенциал России: проблемы критериальной оценки и дальнейшего развития // Проблемы теории и практики управления. – 2014.- № 4. С. 135-142.

УДК 811.161.1:91:72(470.331)  
ББК 81.2Рус:26.8:85.11(235.44)

Иванова Т.А., к.п.н., зав. кафедрой  
русского языка ТвГТУ  
Цветкова И.В., к.п.н., доцент кафедры  
русского языка ТвГТУ

## ИСПОЛЬЗОВАНИЕ РЕГИОНАЛЬНОГО КУЛЬТУРОЛОГИЧЕСКОГО МАТЕРИАЛА ПРИ ОБУЧЕНИИ РУССКОМУ ЯЗЫКУ КАК ИНОСТРАННОМУ

**Аннотация.** В статье дана характеристика содержательного компонента учебного пособия по РКИ лингвокультурологической направленности, информационной базой которого является культурологический материал о Тверском регионе. Пособие адресовано студентам-нефилологам, достигшим уровня В1 общего владения РКИ.

**Ключевые слова:** сквозная культурологическая тема, концепт, русская провинция, языковая картина мира, Тверская область, географическое положение, архитектура, гостеприимство.

Реальностью современного образовательного процесса в российских технических вузах является значительное уменьшение количества часов, выделяемых на изучение русского языка как иностранного. Конечно, обучение инофонам профессиональному общению на русском языке, создание условий для овладения ими языком специальности является приоритетной задачей при определении содержания обучения русскому языку в бакалавриате, специалитете и магистратуре вуза. Однако нельзя забывать, что изучать язык без постижения культуры, особенностей менталитета, ценностных ориентиров, социокультурных стереотипов речевого поведения его носителей нельзя. Мы считаем, что в рабочих программах по РКИ должна быть реализована и лингвокультурологическая концепция обучения иностранным языкам. В данной публикации рассматриваются вопросы создания и использования на занятиях по РКИ учебных материалов, направленных на освоение инофонами социокультурного пространства современной провинциальной России, на обучение их межкультурному взаимодействию без коммуникативных неудач и сбоев. Определённый опыт работы в этом направлении накоплен в Тверском государственном техническом университете.

Так, в ТвГТУ разработано учебное пособие «Русская провинция: живём и учимся в Твери»[2], содержательное поле которого структурируется такой «сквозной культурологической темой» [1, с 257], как *русская провинция*. При этом информационное наполнение обозначенной темы обеспечивается региональным культурологическим материалом. Как известно, большинство учебных пособий, имеющих культурологическую направленность,

построены на материалах, освещающих историко-культурные памятники Москвы и Санкт-Петербурга. Безусловно, информация, представленная в этих пособиях, является важной и необходимой для иностранных студентов, выбравших для учебы нашу страну. Но более подробное знакомство с географическими, историческими, экономическими, социокультурными особенностями региона, в котором они учатся, несомненно, будет способствовать формированию адекватного представления о стране изучаемого языка и создаст основу для более успешной коммуникации с опорой на приобретенные лингвострановедческие знания. По нашему мнению, через знакомство с конкретными социокультурными региональными особенностями провинциальной России инофоны смогут войти в мир русской культуры, понять в целом русскую языковую картину мира.

Отбор и лингвометодическую интерпретацию содержательного компонента пособия мы проводили, опираясь на такую интегральную единицу сознания, культуры и языка, как концепт. Предпринятый нами структурно-семантический анализ концепта *русская провинция*, являющегося одним из базовых концептов русской языковой картины мира, позволил выделить «когнитивные слои (сегменты), отражающие особенности материальной культуры и образа жизни русской провинции, стереотипы бытового поведения, особенности менталитета русского народа, социокультурные реалии современной русской провинции» [4, с.166]. При структурировании корпуса текстов для пособия мы использовали также вербальную манифестацию пространственно-географического компонента концепта *русская провинция*.

В частности, один из уроков пособия содержит информацию о географическом положении Тверской области, её природных богатствах, достопримечательностях, исторических фактах. Особое внимание уделяется такому природному богатству области, как торф. Это обусловлено тем, что ТвГТУ был основан именно как институт для изучения свойств торфа, да и в настоящее время на одном из факультетов готовятся специалисты для торфяной промышленности, продолжаются научные исследования, связанные с применением торфа в современной промышленности. Кроме этого, иностранные студенты знакомятся с главными экологическими проблемами Тверской области и путями их решения. Представленные в разделе дополнительные тексты позволяют расширить лексический запас обучаемых и формировать их лингвострановедческую компетенцию.

В учебном пособии имеется раздел, посвященный некоторым архитектурным памятникам, находящимся на Тверской земле. Это обусловлено тем, что большинство иностранных студентов, обучающихся в ТвГТУ, получают техническое образование, в частности, учатся на строительном факультете. Естественно, что они проявляют особый интерес к архитектуре, ее истории. В данном уроке представлены разнообразные тексты, которые знакомят обучающихся с некоторыми памятниками архитектуры, например дворянской усадьбой «Знаменское-Раёк»,

«Абрамцево», усадьбой А.А. Фета. Студенты узнают о жизни и творчестве архитектора Н.А. Львова, родившегося недалеко от Твери. В ряде текстов представлена информация о типичном жилище русского крестьянина – избе, а также об этнографическом музее деревянного зодчества, расположенном недалеко от города Торжка.

Для студентов, обучающихся в техническом университете, информация, содержащаяся в данном разделе, представляет профессиональный интерес.

Как мы уже отмечали, семантическая структура концепта *русская провинция* многослойна и «включает в себя различные составляющие, в том числе совокупность представлений о менталитете представителей русской провинции, их ценностных ориентирах» [5, с.80]. В рассматриваемом пособии содержится раздел, посвященный такой отличительной особенности русского национального характера, как гостеприимство. Лингвометодическая интерпретация концепта гостеприимство, представленная в пособии, предполагает анализ значений номинирующих его лексем (гостеприимство, хлебосольство, радушие), паремий, в которых зафиксированы различные аспекты русского гостеприимства, включая также оценку того или иного поведения гостей и хозяев. В данном разделе содержатся задания, направленные на подготовку учащихся к общению в реальных коммуникативных ситуациях. На материале текста «В гостях у тверских знакомых» и диалогического текста «На дне рождения Наташи» инофоны учатся адекватному речевому поведению в гостях у людей, принадлежащих к другой культуре, овладевают этикетными фразами, речевыми стереотипами, которые используются при приглашении в гости, при приёме гостей и т.д. Задания представлены в игровой форме и позволяют познакомить учащихся не только с принятыми в русской языковой среде правилами и стереотипами речевого поведения в гостях, но и с особенностями русской, в частности, тверской кухни. Живой интерес у студентов вызывает представленный в пособии рецепт приготовления такого фирменного тверского блюда, как пожарские котлеты. Они с удовольствием рассказывают и об особенностях своей национальной кухни, осваивая при этом грамматическую структуру текстов повествовательного типа и расширяя свой лексикон. И самое главное, на занятиях по РКИ инофоны становятся активными участниками диалога культур, лучше понимая свою национальную культуру через сопоставление с другой, в нашем случае русской культурой.

Один из уроков пособия строится на информации о разнообразных праздниках, которые отмечаются в Тверском крае, а также на повествовании о традициях, ремеслах, существующих на Тверской земле. Материал урока предполагает проведение ряда занятий в форме экскурсий, например, в Музей тверского быта, Музей козла и т.д. Такие занятия, по нашим наблюдениям, значительно повышают интерес и мотивацию иностранных студентов к изучению русского языка.

Необходимо отметить, что представленная в текстах рассматриваемого пособия вербальная культурологическая информация нуждается в

обязательном визуальном подкреплении. Прежде всего, это различный иллюстративный материал, слайды и т. д. В своей практике преподавания РКИ мы также активно используем видеоматериалы. Современные ИК-технологии позволяют организовать на занятии, например, видеоэкскурсию по Твери и её окрестностям. Сначала студенты смотрят сюжет со звуковым сопровождением, а затем им предлагается самим выступить в роли гида, комментирующего видеоряд и использующего при этом в том числе и информацию из представленных в пособии текстов, изучаемые грамматические конструкции и речевые клише. На подобного рода интерактивных занятиях студенты также выступают с краткими виртуальными экскурсиями и по своей стране (городу, селу), что, без сомнения, помогает формированию у инофонов положительного отношения к другим культурам, толерантности и взаимного уважения.

Наше пособие ориентирует обучающихся на привлечение ИК-технологий и в процессе самостоятельной работы, в частности, при подготовке проекта на предложенные в каждом разделе темы. Как правило, подготовка проекта рассчитана на длительный срок. Студентам даются рекомендации по выполнению проекта, определяются типы и объем текстов, иллюстрированный материал и форма предъявления. На заключительном этапе происходит защита проектов (возможна как индивидуальная, так и групповая форма) [3].

В заключение подчеркнём, что использование регионального культурологического материала на занятиях по РКИ в техническом вузе даёт возможность не только познакомить инофонов с особенностями русского лингвокультурного пространства, но и развивает их языковую личность, создаёт условия для включения иностранных студентов в процесс межкультурной коммуникации, столь важной и необходимой в современных реалиях.

### **Библиографический список**

1. Воробьев В. В. Лингвокультурология: Монография. – М.: РУДН, 2008. – 336 с.
2. Иванова Т.А. Русская провинция: живём и учимся в Твери: учебное пособие по русскому языку как иностранному / Т.А. Иванова, С.Н. Воробьева, О.М. Крижовецкая, И.В. Цветкова. Тверь: Тверской государственный технический университет, 2015. 112 с.
3. Иванова Т.А. Использование проектного метода при обучении иностранных студентов технических университетов русскому языку (на материале лингвострановедческого пособия) // Русский язык и культура в современном образовательном пространстве: V Международная научно-практическая конференция: Москва, филологический факультет МГУ имени М.В. Ломоносова, 23-24 октября 2014 г.: Тезисы докладов. – М.: МАКС пресс, 2014. – с.182-184.

4. Цветкова И.В. О некоторых составляющих концепта русская провинция и их лингвометодическая интерпретация при обучении русскому языку как иностранному // Язык и современное образование: лингвистические и психолого-педагогические аспекты: сб. научных трудов Всероссийской заочной научной конференции. Вып.3.- Тверь:ТвГТУ, 2013. –С.164-168.

5. Цветкова И.В. Концепт *гостеприимство* в аспекте прикладной лингвокультурологии // Язык и современное образование: лингвистические и психолого-педагогические аспекты: сборник научных трудов Всероссийской заочной научной конференции. Тверь:ТвГТУ, 2014.С. 79-84.

УДК 378

ББК 74

Изотова Е.И., старший преподаватель кафедры  
Иностранных языков ТвГТУ

## ФЕНОМЕН НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В XXI ВЕКЕ

**Аннотация.** В статье рассматривается понятие непрерывности как особенности качественного образования в современном мире. Дается определение непрерывного образования. Прослеживается возникновение идеи непрерывного образования, освещаются основные концептуальные подходы. Автор выявляет характерные особенности непрерывного образования в XXI веке, рассматривает взаимодействие образовательных учреждений, а так же определяет место самообразования с системе образования.

**Ключевые слова:** непрерывное образование, приобретение знаний, учебные заведения, самообразование, высшая школа, образовательная система.

Во втором десятилетии XXI века не иссякает социальный интерес к проблемам образования. «В современном мире значимость образования как фактора, формирующего новое качество общества, продолжает увеличиваться. Его роль растет параллельно с ростом влияния человека на окружающий мир. Первейшая задача образования в настоящее время – помощь в достижении актуальных и перспективных потребностей личности, общества и государства. Доступность, качество и эффективность – ключевые слова в образовательной политике на современном этапе развития социума». [2, с. 65]

Параллельно с этим понятие непрерывности как одной из особенностей качественного образования становится все более и более актуальным в настоящее время. «Последние десятилетия характеризуются массовостью образования и его непрерывностью, ориентирующей на активное освоение человеком способов познавательной деятельности, адаптацией

образовательного процесса к запросам и потребностям человека.» [1, с. 8] Любой здравомыслящий человек согласится с тем, что сегодня образование меняет свой статус в жизни общества. Если ранее его целью была подготовка молодежи преимущественно к производственной деятельности, то теперь это – обеспечение многосторонней подготовки к общественной жизни во всех ее проявлениях, причем все больший акцент делается на развитие у обучаемых критического мышления. Деятели в сфере образования в большей степени обеспокоены тем, как помочь молодым людям самоопределиться. Сегодня, живя в стремительно меняющемся обществе, важно понимать, что достойно жить может только высокий профессионал, пользующийся большим спросом на рынке труда. Так же следует учитывать, что в дополнение к автоматизации компьютеризация производства в социальном плане означает, что в дальнейшем будет требоваться все меньшее и меньшее количество занятых для создания необходимых материальных и духовных благ. Отсюда закономерный вывод – каждая рабочая вакансия в общественном производстве XXI века ценится все больше и больше, поэтому, чтобы быть востребованными молодым специалистам необходимо постоянно совершенствовать свои профессиональные навыки и умения. Современное образование, как организованная деятельность людей, должно быть направлено не только на освоение накопленных человечеством культурных ценностей, но и иметь целью формирование личности носителя культуры во всем ее многообразии. «Одной из основных целей образования должно быть воспитание людей, которые умеют учиться самостоятельно. И с этим трудно не согласиться. Ведь если ученик знает, как использовать самые разнообразные источники информации, то ему легче будет получать любые необходимые дополнительные знания, повышать свою квалификацию и, если это необходимо, переквалифицироваться. Конечно, этого значительно труднее добиться, чем просто научить читать, писать, считать и усваивать сумму полезных и разнообразных знаний». [3, с. 9]

История человечества свидетельствует, что образование как вид интеллектуальной деятельности существовало на разных этапах развития общества и все глобальные проблемы, с которыми сталкивается человечество, так или иначе, сказываются и на образовании. Для каждого отдельного человека процесс получения образования, который начинается, как правило, в раннем детстве и активный период которого в развитых странах в настоящее время занимает более двух десятилетий, далеко не однозначен. Но нельзя не согласиться с тем, что образование делает содержательней нашу жизнь, удовлетворяет нашу потребность в познании окружающей действительности, в общении с себе подобными в самоопределении и самоутверждении в человеческом обществе. В ходе образования выявляются и развиваются потенциальные способности человека, приобретаются необходимые знания и умения для жизни в современном обществе.

Вопрос о том, можно ли выучиться, получить образование один раз и на всю жизнь, не является новым для человечества. Идея непрерывного

получения знаний о мире, в котором мы живем, возникла в далеком прошлом. Любой, кто знаком с Библией согласится, что утверждение о необходимости постоянно учиться содержится в этом древнем писании; любой, кто интересуется Древней историей, наверняка читал об этом у мыслителей древности, да и народная мудрость в пословицах типа «Век живи — век учись», «Для ученья нет старости», «Не учись до старости, а учись до смерти» так же говорит об этом.

Я.А. Коменский, выдающийся чешский педагог, мыслитель-гуманист, основоположник научной педагогики одним из первых выразил свои представления о непрерывном образовании в своем трактате «Всеобщий совет исправления дел человеческих»: «...Считай несчастным тот день или тот час, в который ты не усвоил ничего нового и ничего не прибавил к своему образованию», «...как для всякого рода человеческого весь мир — это школа, от начала до конца веков, так для каждого человека его жизнь — школа, от колыбели до гроба», «...каждый возраст предназначен для учения, и одни и те же пределы отведены человеческой жизни и человеческой школе». [4]

Итак, идея непрерывного образования возникла в далеком прошлом, но, на наш взгляд, особенно острую необходимость реализации приобрела она лишь в XXI в. Это объясняется все большей динамичностью развития современного общества. Чтобы соответствовать требованиям стремительно меняющейся действительности и не оказаться за бортом жизни, человек должен постоянно совершенствоваться, пополнять и расширять свои знания, повышать общую и профессиональную компетентность, развивать свой творческий потенциал.

Рассматривая непрерывность как особенность современного образования можно выделить два основных подхода. Наиболее часто ее понимают только как особенность образования взрослых. Здесь предполагается, что непрерывное образование облегчит человеку перемену социальных ролей в разные периоды его жизни, поддержит и улучшит качество его индивидуальной деятельности путем профессионального развития.

Другой подход к концепции непрерывного образования рассматривает его как постоянную форму деятельности человека в течение всей жизни, начиная с самого раннего возраста. Ведь, очевидно, что в процессе образования человека участвуют не только семья, воспитательные и учебные учреждения, но множество других научных и образовательных организаций. Если в недавнем прошлом средства массовой информации и церковь играли далеко не последнюю роль, то в наш стремительно развивающийся век они и вовсе стали мощным образовательным орудием, с помощью которого мы воспитываем молодое поколение, а значит и строим наше будущее.

Так же важно отметить, что образование взрослых и обучение детей теснейшим образом связаны между собой. Образованные, культурные, активные родители есть необходимое условие для успешного развития ребенка. Воспитываясь в такой семье, ребенок видит положительный пример

социальной реализации своих родителей, что во многом обуславливает выбор его дальнейшего жизненного пути. И, наоборот, в малограмотных семьях, где обучению уделяется немного внимания, ребенок имеет меньше шансов получить всестороннее образование. Думаем, что такой взгляд на феномен непрерывного образования есть правильный.

Из всего выше сказанного можно сделать следующий вывод: феномен непрерывного образования — это продолжительная деятельность человека, имеющая целью приобретение знаний, развитие всех сторон и способностей его личности, включая формирование умения и потребности учиться и подготовку к исполнению разнообразных социальных и профессиональных обязанностей на протяжении всей жизни.

Основными особенностями непрерывного образования можно назвать прежде всего доступность любой ступени и различных форм образования для каждого; ориентацию образовательной системы на индивидуальные потребности человека; быстрое реагирование на изменения, происходящие в обществе.

В XXI веке образовательные учреждения должны обеспечивать взаимодействие всех образовательных этапов человека. Без сомнений ведущую роль в этом процессе играют различные дошкольные, школьные, средние специальные и, конечно же, высшие специальные учебные учреждения. Они закладывают основы разностороннего развития личности, обеспечивает базу для продолжения образования и, что еще более важно, самообразования. Высшая школа традиционно — наиболее динамично развивающееся звено системы непрерывного образования. «Задачей учебного заведения является не только передать студентам определенную сумму знаний, но и научить учиться, привить вкус к самостоятельной работе, к самостоятельному активному поиску, т.е. включаться в сферу непрерывного образования». [1, с.8] Высшая школа не только осуществляет подготовку специалистов широкого профиля для различных сфер деятельности, но и как передовой центр фундаментальных научных исследований является двигателем науки. Основой целью высшей школы XXI века является многоступенчатая подготовка специалистов. Успешно завершив обучение на одном из этапов учебной подготовки, выпускник получает диплом, который дает право как заниматься профессиональной деятельностью, так и перейти к следующему этапу образования. В настоящее время потребность в послевузовской переподготовке кадров все более и более настоятельна, поэтому роль сети учреждений послевузовского образования для получения смежной или новой специальностей неуклонно растет. Кроме того, сейчас любой желающий имеет право получить дополнительные образовательные услуги практически во всех образовательных учреждениях страны.

Ну и, наконец, еще раз подчеркнем важность самообразования как одного из способов продолжения образования. Самообразование занимает свое особое место в системе непрерывного образования и становится все более эффективной формой получения знаний на любом этапе жизненного

пути. Поэтому так важно сегодня развивать умение человека самостоятельно овладевать знаниями, осуществлять поиск нужной информации, работать с источниками, используя самые современные информационные технологии и т. д.

Итак, из всего вышесказанного «непрерывное образование – это процесс образовательного роста (общего и профессионального) потенциала личности в течение всей жизни на основе использования государственных и общественных институтов и в соответствии с потребностями личности и общества. Необходимость непрерывного образования обусловлена прогрессом науки и техники, широким применением инновационных технологий» [5]. Все больше и больше людей рассматривает современное образование как продолжительную разностороннюю деятельность, в которой их учеба гармонично сочетается с трудом и досугом.

### **Библиографический список**

1. Андрюхова Н.А. Чтение как средство непрерывного образования: Тверь 2010, Проблемы развития образования в современном обществе. / Сборник статей, посвященных 80-летию профессора Т.П. Долговой (1930 – 2000). – Тверь: изд-во Марина, 2010. – 148с.

2. Иванова Т.А., Назарова О.Н Роль сферы образования на этапе формирования общества знания: Тверь 2016, Вестник Тверского государственного технического университета: научный журнал. Серия «Науки об обществе и гуманитарные науки». Тверь: Тверской государственный технический университет, 2016. № 3. 159 с.

3. Изотова Е.И. Непрерывность – главная особенность образования в XXI веке: Тверь 2011, Образование в XXI веке / Материалы Всероссийской научной заочной конференции. Тверь: Издательство ООО «Купол», 2011. – 122с.

4. Коменский А.Я. «Всеобщий совет об исправлении дел человеческих» [Электронный ресурс]. – URL: <http://pedagogic.ru/books/item/f00/s00/z0000054/st016.shtml/> (дата обращения: 20.08.2017).

5. Непрерывное образование. Википедия. Свободная энциклопедия. [Электронный ресурс]. – URL: [https://ru.wikipedia.org/wiki/Непрерывное образование](https://ru.wikipedia.org/wiki/Непрерывное_образование) (дата обращения: 21.08.2017).

## ФИЛОСОФИЯ РОМАНТИЗМА О ПРЕЕМСТВЕННОСТИ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ТРАДИЦИИ

**Аннотация.** В статье рассматривается интерпретация проблемы преемственности социокультурной традиции, предложенная философами-романтиками. Особое внимание уделяется искусству как инструменту преемственности традиции. Анализируются пути совершенствования механизма трансляции социокультурного опыта, предложенные романтиками: обращение к духовным корням, народной культурной традиции и природе.

**Ключевые слова:** культура, традиция, преемственность традиции, образование, воспитание, искусство.

Традиция представляет собой «выраженный в социально организованных стереотипах групповой опыт» [1, с. 154], который аккумулируется и передается от поколения к поколению. Путем передачи традиций осуществляется связь между поколениями (преемственность). Преемственность базовых традиционных элементов обеспечивает устойчивость культуры. Однако в периоды социальной трансформации происходит разрыв культурных традиций в сфере ценностных ориентаций и мировоззренческих представлений личности.

В европейской истории такой крупнейшей трансформацией социальной и политической системы стала Великая Французская революция, приведшая к уничтожению старого порядка. Мировоззрение мыслителей эпохи Романтизма формируется под влиянием двух значимых фактов: во-первых, революция привлекла большинство членов общества к активному участию в историческом процессе, актуализировав проблему безграничной свободы личности и раскрытия ее творческих возможностей; во-вторых, постреволюционная ситуация, обнажившая несправедливость нового мироустройства приводит к разочарованию в идеалах революции. Становится очевидным, что новое общественное устройство ограничивает свободу человека, нарастает социальная напряженность и конфликтность, углубляется духовный кризис.

Центральной темой философской и художественной систем романтиков становится подлинная духовность, базирующаяся на чувстве прекрасного, способствующая взаимопониманию, предотвращению противоречий и конфликтов в обществе, содействующая преемственности поколений. Просветительской идее прогресса путем отказа от «устаревших и

отживших» традиций, романтики противопоставляют обращение к духовным корням, народной культуре и природе.

Основным инструментом преемственности национальной традиции мыслители считают искусство, согласующее природу с человеческим разумом и нравственностью. Воспитательное воздействие искусства осуществляется путем гармоничного сочетания деятельности рассудка и воображения. Согласно Канту произведение искусства доставляет человеку удовольствие своей формой, романтики же отмечают совокупное воздействие формы и содержания. Так, Ф. Шиллер уверен, что моральное и возвышенное, наполняющее содержанием произведение искусства, способно вызвать чувство прекрасного. В «Письмах об эстетическом воспитании человека» (1795) мыслитель отмечает, что эстетическое состояние, возникающее в процессе восприятия произведения искусства, является действенным способом избавления человека от социальных пороков. Художник, в процессе своей творческой деятельности «путем нравственности уничтожает и, посредством красоты облагораживает низменный характер» публики [5, с. 255]. Так выполняется основная, по мысли Шиллера, задача культуры – гармоничное примирение чувственной и разумной, нравственной природы человека, при обязательном сохранении каждой, т.к. преобладание одной из них влечет за собой автоматически гибель другой. Достичь такого соединения и мирного сосуществования двух противоположных начал внутри одной личности можно с помощью одновременного развития разума и способности чувствовать [5, с. 291].

Размышляя о воспитательном воздействии искусства, Шиллер декларирует необходимость соблюдения художником баланса между свободой творчества и морализаторством. Мыслитель уверен, что свободной творческой личности следует остерегаться агрессивного влияния политических элит, общественного мнения, «порочности своего времени, окружающей его со всех сторон», в то же время для гения характерно обостренное чутье на актуальные культурные тенденции и внутренняя потребность отразить их в «чувственных и духовных формах» [5, с. 276-277]. Предпринятая Шиллером попытка примирить первое и второе оказывается не вполне удачной. На лицо противоречие между правом художника на свободу творчества, на котором настаивали романтики, и предъявляемым к нему требованием – облагораживать человеческие нравы. Нельзя не согласиться с тем, что в искусстве заложен серьезный воспитательный потенциал. Совершенная форма и побуждающее к размышлению содержание оказывают мощное воздействие на душу и разум человека. Однако следует обратить внимание на то, что творчество художника-романтика далеко от реальности. Стремясь к идеалу и свободе, он отправляет человека в воображаемый мир грез и фантазий, что чревато разрывом между идеальными представлениями и реальностью. В такой ситуации вряд ли возможно деятельное созидание, к которому призывали философы-романтики.

И.Ф. Гете всем своим творчеством прославляет активную деятельную жизнь, заставляющую человека двигаться вперед, не удовлетворяясь достигнутым [2, с. 122]. Ощущая личную несвободу, романтики призывают к уходу от реальности и пропагандируют неограниченную творческую свободу. В погоне ней мыслители выпускают из поля зрения проблему, поднятую позднее позитивистами и марксистами, об ответственности художника за результаты своей творческой деятельности. Таким образом, становится очевидной противоречивость позиции романтиков: с одной стороны они настаивают на воспитательной роли произведения искусства, с другой – безграничная свобода творчества не предполагает ответственность за результаты воздействия на аудиторию.

Философы-романтики трактуют процесс воспитания как подлинное искусство, требующее виртуозного владения и непрерывного совершенствования. И.Г. Фихте в своих «Речах к немецкой нации» (1807-1808) отмечает ведущую роль обновленной системы образования и воспитания в нравственном возрождении народа, сохранении преемственности национальной традиции. Для воспитания молодого поколения он предлагает создать государственные учебные заведения, свободные от сословных и гендерных ограничений. Прежнее воспитание, по мысли Фихте, ограничивалось призывами к добропорядочности и нравственности, однако они «оставались бесплодными в действительной жизни» [4, с. 70]. Новая система образования должна строиться не на механическом накоплении знаний, а на развитии навыков самостоятельного мышления и ответственного разумного поведения. Позитивное влияние на молодое поколение, по мысли Фихте, оказывает умелое сочетание физического, трудового, религиозного и гражданского элементов воспитания. В итоге формируется личность «мужественного защитника отечества и убежденного, честного гражданина» [4, с. 217].

Искусство воспитания заключается в том, чтобы вызвать у воспитанника интерес к учению, в таком случае он становится активным, инициативным и прилежным соучастником данного процесса. Нельзя не признать прогрессивность предложенной Фихте концепции деятельного соучастия. Воспринимая, разделяя и дополняя предложенные старшими поколениями традиционные ценности, юноша не только формирует и развивает собственную личность, но и оказывает влияние на окружающих. Философ считает эффективным воспитание молодежи в закрытых учреждениях, т.к. это позволит с помощью методики «духовного развития» предохранить юношество от негативного влияния общества [4, с. 84]. Данный воспитательный подход противоречив: с одной стороны, он позволяет воспитывать молодое поколение, с опорой на традиционные ценности, избежав негативного влияния новомодных веяний; с другой стороны, закрытые учебные заведения не дают возможности воспитать полноценных граждан, способных критически анализировать окружающую реальность, активно бороться с пороками общества.

Ф. Шеллинг развивает принцип художественного творчества – непрерывной свободной деятельности, предложенный Фихте. Философ отмечает, что и природа обладает творческим потенциалом. В процессе непрерывного самотворения участвуют и природа, и человек, как ее продукт и культура, как произведение человечества. Природу Ф. Шеллинг трактует как единство материи (реального мира) и духа (идеального мира), только ее духовность, в отличие от человеческой, носит бессознательный характер. Для мира природы характерна бессознательная, но нравственная деятельность, для мира культуры – сознательная, человек сознательно черпает нравственность у природы. Произведение искусства – сочетание двух деятельностей: сознательной и бессознательной, свободы и природы [6, с. 241].

Особенность произведения искусства, согласно Шеллингу, заключается в «бессознательной бесконечности» (синтезе природы и свободы). Художник сознательно творит бессознательное, раскрыть его полностью не способен ни один рассудок [6, с. 478]. Отсюда множество интерпретаций и прочтений замысла творца. Если принять за основу данную трактовку искусства, то не совсем понятно, как реализуется его воспитательная функция. Рассуждая об искусстве, как средстве воспитания, романтики не предполагают его целенаправленного и системного воздействия на воспитанника. В отличие от марксистов, отрицающих искусство ради искусства и требующих непременно идейного содержания, романтики настаивают на свободе художника, ограничить которую не вправе никакие цели и законы. Так, по мысли Ф. Шлегеля, для творчества существует один закон – произвол художника. Размышляя об истории духовной культуры, философ акцентирует внимание на уникальности и самобытности культуры каждого народа и исторического периода. В статье «Об изучении греческой поэзии» (1795–96) он критикует творчество просветителей за манерность, назидательность и подражание античным образцам. Такое искусство лишено объективного содержания, «согласия и завершенности», красоты [7, с. 91].

Поддерживая идеи Шиллера об эстетическом воспитании как основном способе преемственности традиции, Шлегель отводит красоте центральную роль в примирении противоречий современной культуры и восстановлении внутренней целостности человека. Мыслитель уверен в необходимости совершения «эстетической революции», которая улучшит моральный и общественный климат эпохи через возвращение к «объективной красоте», традициям античной поэзии [3, с. 8]. Культура должна быть «объективно прекрасной», синтезом естественного и искусственного (природы и свободы). В результате эстетической и моральной революции свобода получит перевес над природой. Так реализуется воспитательный потенциал культуры, человеческая нравственность подчинит себе инстинктивное природное начало.

Подводя итоги, отметим, что в центре внимания философов-романтиков личность и ее конфликт с обществом. Предотвратить социальную напряженность и конфликтность в обществе в силах только

подлинная духовность. Совершенствование духовной жизни общества, согласно романтикам – задача искусства. Оно является высшим достижением культуры, главным инструментом преемственности социокультурной традиции. Воспитательное воздействие искусства заключается в формировании духовно богатой личности, побуждении ее к самосовершенствованию и созидательной деятельности через восприятие «прекрасного», обращение к духовным корням, народной культуре и природе.

### **Библиографический список**

1. Маркарян Э.С. Теория культуры и современная наука (логико-методологический анализ) – М.: Мысль, 1983. 284 с.
2. Межуев, В.М. Идея культуры. Очерки по философии культуры. – М.: Прогресс-Традиция, 2006. – 408 с.
3. Попов, Ю. Философско-эстетические воззрения Фридриха Шлегеля // Ф. Шлегель. Эстетика. Философия. Критика. В 2-х т. Т. 1. / Ю. Попов. – М.: Искусство, 1983, – С. 7-39.
4. Фихте, И.Г. Речи к немецкой нации / И.Г. Фихте; пер. с немецкого. – СПб: Наука, 2009. – 349 с.
5. Шиллер, Ф. Письма об эстетическом воспитании человека // Собрание сочинений в 7 тт. Т.6 / Ф. Шиллер; пер. с немецкого. – М.: Художественная литература, 1957. – С.251-359.
6. Шеллинг, Ф.В.Й. Система трансцендентального идеализма // Сочинения в 2-х т. Т.1 / Ф. Шеллинг; пер. с немецкого. – М.: Мысль, 1987. – С. 227-490.
7. Шлегель, Ф. Об изучении греческой поэзии // Эстетика. Философия. Критика. В 2-х т. Т. 1. / Ф. Шлегель; пер. с немецкого Ю.Н. Попова. – М.: Искусство, 1983. – С. 91-190.

УДК 159.922.1:[378:811]  
ББК 88.373

Сизова В.В., к.псих.наук, доцент кафедры  
Иностранных языков ТвГТУ  
Афанасьев И.В.,  
магистрант 2 курса группы М-ТМС 2016

## ГЕНДЕРНЫЕ ОСОБЕННОСТИ РЕЧЕВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРИ РАБОТЕ С ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ ТЕКСТАМИ ПРИ ОБУЧЕНИИ ИНОСТРАННОМУ ЯЗЫКУ

**Аннотация.** В статье рассматриваются гендерные особенности такого вида речевой деятельности как «чтение» при работе с профессиональными иноязычными текстами обучаемых на когнитивном и психологическом уровнях. В ходе исследования установлено, что использование характерных для рефлексии гендером методов обучения увеличат эффективность процесса обучения иностранному языку студентов, принадлежащих к разным гендерным типам.

**Ключевые слова:** гендерные особенности, речевая деятельность «чтение», обучение иностранному языку, маскулинный тип, феминный тип.

Целью данного пилотажного исследования было – выявление гендерных особенностей речевой деятельности «чтение» при работе с профессиональными иноязычными текстами магистров 1 курса Тверского государственного технического университета на занятиях по дисциплине «Иностранный язык в профессиональной деятельности» (английский). Среди методов исследования использовались анализ функциональных продуктов деятельности, сравнительный анализ и наблюдение. Задачи исследования решались в 2016-2017 гг. на базе ТвГТУ.

На когнитивном уровне при предварительном просмотром чтении учебного материала для юношей более важное значение имело качество материала, нежели объем, его предметно-инструментальная направленность. На психологическом уровне большую заинтересованность юношей, по сравнению с девушками, своей будущей профессиональной деятельностью подтверждают исследования Л.В. Казначевской в [4].

В отличие от юношей, девушки при изучающем чтении проявили больший интерес к текстам, связанным с личностью, были более рациональны в выборе между областями возможного и действительного.

Как девушки, так и юноши проявляли дух соревновательности в овладении профессиональной иноязычной лексикой при чтении иноязычных текстов, но, если юношей «задевал» искаженный смысл и некорректный перевод профессиональных терминов, то у девушек дух соревновательности проявлялся в сравнении друг с другом. «На психологическом уровне самосознание девушек детерминируется межличностными отношениями в процессе самоутверждения они видят не цель, а средство, более

восприимчивы к окружающим изменениям, более чувствительны и ранимы» [4, с 75].

В овладении фонетической стороной чтения профессиональных текстов отличились девушки. Юноши чаще, русифицируют произношение согласных, адаптируя иноязычные слова, эквивалентов которых нет в структуре русского языка. При этом необходимо отметить, что при анализе воспроизведения читаемого вслух текста юношами нарушения плавности речи наблюдаются чаще. За 10 лет наблюдений соотношение заикания у студентов-юношей и девушек колебалось от 3-4:1.

Анализ реакций студентов-девушек и студентов юношей на исправления ошибок в чтении преподавателем показал, что девушки реже протестуют и оспаривают по сравнению с юношами, которые раздражаются, когда их прерывают, больше игнорируют, но быстрее воспринимают исправленную информацию.

Что касается чтения и понимания интернациональных и псевдоинтернациональных (с неоднозначным переводом) слов, наблюдались различия в скорости и точности ассоциативных логических и грамматических реакций. Студенты-юноши реагировали на них точнее и быстрее.

Несмотря на множественные гендерные исследования памяти (В.Н. Андреева, В.В. Волков, Р.С. Моргунова, В.П. Умнов), мнение о том, что память девушек 18-21-летнего возраста лучше, чем у студентов-юношей того же возраста [3], не подтвердилось. Анализ гендерных различий текстовой памяти с учетом профессионального характера запоминаемого материала показал, что эти различия незначительны.

Гендерные особенности, по мнению ряда исследователей [2,5,6], нужно учитывать в процессе обучения иностранному языку. По Т.Е. Овчинниковой «осуществление гендерного подхода на занятиях по иностранному языку» обозначает, что преподавателю следует иметь чёткое представление о категориях «маскулинности» и «феминности» [5, с. 4-7], причем помнить, что данные категории лишь опосредовано, связаны с биологическим полом, поскольку они являются социальными.

В психологии существуют различные системы измерения маскулинности и феминности. Самая первая система была разработана Л. Терманом и К. Кокс-Майлзом в 20 веке. К маскулинным чертам данные учёные относили «наличие громкого голоса, непослушание в детстве, стойкость в перенесении физической боли» и т.д. [6]. Прямо противоположные качества были признаны феминными. Данные качества хорошо вписывались в традиционные модели поведения мужчин и женщин того времени.

С. Бем, которая проводила исследования среди студентов США, разработала оригинальный подход к определению данных категорий [1, с.31-34]. По результатам ее эксперимента были выделены 20 маскулинных, 20 феминных и 20 нейтральных качеств (нейтральные качества были введены для маскировки реальной цели опроса).

К маскулинными качествами были отнесены: вера в себя, склонность защищать свои взгляды, анализировать, проявление независимости, настойчивости, стремление к лидерству, склонность к риску, амбициозность, властность, быстрое принятие решений, умение отстаивать собственную позицию, индивидуализм, соревновательность, самодостаточность.

Феминными качествами, по мнению студентов, оказались следующие: преданность, нежность, уступчивость, восприимчивость к лести, застенчивость, умение сочувствовать, понимание других, заботливость, сострадание, способность утешить, умение говорить тихим голосом, сердечность, доверчивость, мягкость, спокойствие любовь к детям, и т.д. [1, с.32].

Студенты с высокими баллами по маскулинным качествам и низкими по феминным были отнесены к маскулинному типу. К феминному типу, соответственно, были отнесены студенты с высокими баллами по феминным качествам и низкими баллами по маскулинным. Эксперимент показал, что 34-44 % юношей получили высокие баллы как по маскулинным так и по феминным качествам. Наряду с этим было выявлено 27-38 % высокомаскулинных и высокофеминных студенток. Молодых людей с высокими показателями как по феминности, так и по маскулинности С. Бем назвала «психологически андрогинными» типами личности [1, с.31], т.е. успешно совмещающими традиционно мужские и женские психологические качества.

По мнению авторов данной статьи это не случайное драматическое сочетание маскулинных и феминных качеств, а способность к проявлению гибкости в предпочтении поведенческих ролей, определяемая сложным механизмом соотношения интринсивных и экстринсивных факторов личностного поведения. Они обуславливают возникновение, направленность и способы осуществления конкретных форм деятельности.

Анализ выше приведенных исследований позволяет утверждать, использование характерных для рефлексии гендером методов обучения в группах с выраженной гендерной принадлежностью, строящихся на левополушарном (свойственно больше девушкам) и правополушарном типах мышления (свойственно юношам), интенсивность подачи материала (высокий – для юношей; плавный, но эмоционально окрашенный – для девушек), типы заданий (поисковая деятельность с упором на самостоятельность – для юношей и большее количество универсальных регулятивных учебных заданий для формирования и управления новыми знаниями – для девушек) и т.д., и чередование методов / методик обучения в смешанных группах увеличат эффективность процесса обучения иностранному языку юношей девушек [7, с.155], в том числе принадлежащих к разным гендерным типам. Предположение о том, что студенты, демонстрирующие гибкость в предпочтении поведенческих ролей, легче справятся с овладением иноязычной речью, обуславливает дальнейшее изучение и развитие «психологически андрогинных» качеств студентов в процессе обучения.

## Библиографический список

1. Билич Г.Л. Кризис маскулинности. / Билич Г. Л. // Вестник международной академии наук (русская секция). Медико-биологические науки. № 1. 2016 С.30-34.
2. Жбиковская О.А. Гендерный подход при обучении иностранному языку / О.А. Жбиковская // Социально-культурные проблемы развития промышленности, транспорта и услуг: история и современность: Материалы Всероссийской научной конференции с международным участ. Омский гос. университет путей сообщения. Омск, 2006.С. 74-78.
3. Ильин Е.П. Дифференциальная психология мужчины и женщины [Электронный ресурс]. URL: <http://bookap.info/genpsy/ilyin/g140.shtml> (дата обращения: 14.10.2017).
4. Казначевская Л.В. К вопросу о гендерном образовании: доклад на VI научно-практической конференции. Язык, культура, коммуникация / Л.В. Казначевская // Сб.М.: МГЛУ. 2001С. 72-78.
5. Овчинникова Т.Е. Гендерный подход в обучении студентов университета иностранному языку / Т.Е. Овчинникова: Автореферат дис. .... канд. пед. наук. Оренбург. 2007. 22 с.
6. Седова Е.А. Гендерный подход к формированию мотивации обучения иностранному языку у студентов технического вуза. [Электронный ресурс]. URL: <https://moluch.ru/archive/52/6835/> (дата обращения: 13.10.2017).
7. Ершова О.Н., Сизова В.В. Исследование гендерных особенностей при обучении иностранному языку (на примере овладения профессиональной иноязычной (английский язык) терминологией. Теоретические, экспериментальные и прикладные исследования молодых учёных Тверского государственного технического университета: сборник научных трудов: в 2 ч. Тверь: ТвГТУ, 2016. Ч. 1. 208 с. С151-155.

УДК 316.7:140

ББК 88.53:87.3

Павлов П. А., аспирант кафедры философии и теории культуры ТвГУ, специальность 09.00.03 "история философии"

## Н. Я. ДАНИЛЕВСКИЙ И Н.С. ТРУБЕЦКОЙ: ПРОБЛЕМА СОЦИОКУЛЬТУРНОГО ПРОГРЕССА

**Аннотация.** Статья посвящена работам Н.Я. Данилевского "Россия и Европа" и Н.С. Трубецкого "Европа и человечество", сходству и различию в понимании мыслителями социокультурного развития. Рассматриваются понятия "культура" и "цивилизация", критика понятия "прогресс". Особое

внимание уделяется предпосылкам формирования учения евразийцев, заключённым в этих работах.

**Ключевые слова:** культура, цивилизация, человечество, прогресс, культурно-исторический тип, Европа, славянство, исторические народы, европеизация, евразийство.

В современной России немалое внимание уделяется наследию русских мыслителей, критиковавших классическую парадигму Просвещения с целью заявить о самобытности развития русского государства в полемике со сторонниками европоцентризма. В творчестве этих авторов ищут теоретические основания для принятия концепций поливариантного развития общества, множественности культур, нелинейности прогресса. Подобные идеи в России, перекликавшиеся с европейским консерватизмом и контрпросвещением, развиваясь, образовали самостоятельную традицию. Особого внимания заслуживает в данной связи постановка проблемы социокультурного развития в философии истории евразийства.

Во избежание путаницы в словоупотреблении желательно отличать "евразийскую идею" как таковую от идей, разделяемых евразийцами. Евразийские сборники содержат в себе множество разнородных мыслей, положений, понятий, из которых лишь немногие появляются здесь впервые. Именно поэтому необходимо изучение генезиса идей евразийства в контексте отечественной историософии. Попытаемся рассмотреть филиацию представлений о социокультурном развитии Н.Я. Данилевского и одного из ведущих теоретиков евразийства Н.С. Трубецкого. Отправляясь от сравнительного анализа работ "Россия и Европа" Н.Я. Данилевского (1871) и "Европа и человечество" Н.С. Трубецкого (1920), можно обнаружить следующие базисные черты сходства их воззрений при отсутствии прямых ссылок в книге Трубецкого на сочинение его предшественника.

Данилевский начинает с неприязненного отношения европейцев к России, проявившемся в развязывании Крымской войны, Трубецкой - со сравнения мировоззрений шовиниста и космополита, но оба они ведут свою мысль к единому положению: Европа стремится навязать миру свой путь развития как единственно возможный, не приемля отклонений, принимаемых за проявление дикости варварских народов, однако таковым всемирным образцом она не может являться. Трубецкой пишет: "При оценке европейского космополитизма надо всегда помнить, что слова "человечество", "общечеловеческая цивилизация" и прочее являются выражениями крайне неточными и что за ними скрываются очень определенные этнографические понятия. Европейская культура не есть культура человечества. Это есть продукт истории определенной этнической группы. Германские и кельтские племена, подвергшиеся в различной пропорции воздействию римской культуры и сильно перемешавшиеся между собой создали известный общий уклад жизни из элементов своей национальной и римской культуры" [5, гл.1]. То же определение Европы давал ранее и Данилевский: "Европа есть поприще германо-романской

цивилизации – ни более ни менее; или, по употребительному метафорическому способу выражения, Европа есть сама германо-романская цивилизация. Оба эти слова – синонимы. <...> Не переводится ли оно точнее «общечеловеческой цивилизацией» или, по крайней мере, ее цветом?" [2, с.74]. Ответ на этот последний вопрос последует безусловно отрицательный.

Как же мыслители объясняли причину заблуждения в умах подавляющего большинства их образованных современников? "Причины эти заключаются, по моему мнению, прежде всего в неверном понимании самых общих начал хода исторического процесса, – в неясном, так сказать, туманном представлении исторического явления, известного под именем прогресса" [2, с.88] - заявляет Данилевский, а "Европа и человечество" вторит ему: ""Эволюционная лестница", "ступени развития" - все это понятия глубоко эгоцентрические. В основе их лежит представление о том, что развитие человеческого рода шло и идет по пути, так называемого, мирового прогресса. Этот путь мыслится, как известная прямая линия. Человечество шло по этой прямой линии, но отдельные народы останавливались на разных точках ее и продолжают и сейчас стоять на этих точках, как бы топчась на месте, в то время, как другие народы успели продвинуться несколько дальше, остановившись и "топчась" на следующей точке, и т.д." [5, гл.2]. Привычное деление истории на Древнюю, Среднюю и Новую подвергается на страницах "России и Европы" осуждению: желая создать "естественную систему" исторической науки, как она уже была произведена в естественных науках, Данилевский предлагает своё основание деления: "без различения групп, определяемых степенью развития, усовершенствования организации, от групп, определяемых особенностью плана, типом развития, – естественная система невозможна ни в зоологии, ни в ботанике. Без подобного же различения – степеней развития от типов развития – невозможна и естественная группировка исторических явлений" [2, с.106]. Каждый значительный народ, таким образом, образует собой отдельный культурный мир [4, с.136]. Трубецкой утверждает, в свою очередь, о равноценности и качественной несоизмеримости народов и культур (в множественном числе), призывая отказаться от оценочных суждений в этнологии и истории культуры [5, гл.2]. Развитие внутри культурных миров представляется, таким образом, самостоятельным, протекающим по общим законам, предопределённым природой.

"Прогресс, как мы сказали выше, состоит не в том, чтобы идти все в одном направлении (в таком случае он скоро бы прекратился), а в том, чтобы исходить все поле, составляющее поприще исторической деятельности человечества, во всех направлениях" [2, с.135], утверждает Данилевский, основывая это своё представление на убеждении в том, что поступательное развитие не может быть бесконечным, оставаясь однонаправленным: "Аристотель мог с успехом заниматься зоологией, ботаникой, физикой, логикой, метафизикой, политикой, теорией изящных искусств, а Кювье – только зоологией; но и эта наука стала уже теперь слишком сложна, чтобы возможно было обнять все ее отрасли одному человеку; поэтому, по мере

того как суживается кругозор ученых, открытия должны принимать все более и более характер частных" [2, с.134]. Подобное представление у Трубецкого основывалось на невозможности выбрать точки отсчёта в общечеловеческой истории: "придется признать, что восстановить картину эволюции мы все же не в состоянии. В самом деле, дабы разобраться в том, какой именно фазис эволюции представляет из себя каждая данная существующая культура, мы должны знать определенно, где лежит начало и где конец прямой линии мирового прогресса. <...> Но узнать начало и конец эволюции мы можем не раньше, чем восстановим общую картину эволюции; таким образом, получается заколдованный круг" [5, гл.2], так же и в работе "Россия и Европа": "вообще нет такого события, которое могло бы разделить судьбу всего человечества на какие бы то ни было отделы; ибо до сих пор, собственно говоря, не было ни одного одновременного общечеловеческого события, да, вероятно, никогда и не будет" [2, с.100]. События общенародного, но не общечеловеческого значения, разделяют жизнь отдельных культурных миров на древность/молодость, средние века/зрелость и новое время/старость - только "абerrацией дальности" можно объяснить наложение этих отделов на историю человечества, необозримую во времени и многообразии своих явлений. Данилевский усматривает сходство между возрастами в развитии особи и племени [2, с.92], не настаивая на количестве этих возрастов, то есть, отделов, на которые подразделяется жизнь во времени, однако, настаивает на непременном старении и гибели всякого культурного мира, неизбежности будущего поглощения его более молодыми народами, при котором люди его станут "этнографическим материалом", а достижения его культуры будут переосмыслены в соответствии с представлениями победителей. У Трубецкого этот вопрос не был так подробно разобран, однако и он признаёт изменение внутри отдельных культур (как в сторону усложнения, так и наоборот), которое позволяет им всё более приспосабливаться к вмещающей среде [5, гл.2].

Здесь мы вплотную подходим к осознанию необходимости нахождения определения "культуры" и "цивилизации" в рассматриваемых нами произведениях. В то время, как в "Европе и человечестве" эти понятия используются как взаимозаменяемые, Данилевский предлагает различить их во времени каждого культурного мира "цивилизация есть раскрытие начал, лежащих в особенностях духовной природы народов, составляющих культурно-исторический тип под влиянием своеобразных внешних условий, которым они подвергаются в течение своей жизни" [2, с.125]. "Культура" становится, таким образом, "цивилизацией" со временем, период цивилизации сравнительно короток (400-600 лет), а в конце его наступает "апатия самодовольства" или же "апатия отчаяния", народ теряет желание развиваться и существует бессмысленно в ожидании разрушительного внешнего вмешательства. Предшествующее цивилизации состояние может длиться сколько угодно долго, пока внешние воздействия не вызовут её к жизни, при этом "если этнографический период есть время собирания, время заготовления запаса для будущей деятельности, то период цивилизации есть

время растраты" [2, с.133]. Однако различие, проведённое между означенными понятиями лишь показывает соотношение "культуры" и "цивилизации", давая только приблизительное представление о ключевом в этой паре понятии "культуры". Трубецкой избегает точного определения культуры/цивилизации, говоря лишь, что она "представляет собою известный запас культурных ценностей, общий нескольким народам, связанным друг с другом узами родства и общей историей" [5, гл.1]. Дабы понять, что это за ценности и почему узы родства и общее прошлое необходимы для совместного пользования ими, обратимся к следующему вопросу: "Возможно ли полное приобщение народа к культуре, выработанной другим народом, при том приобщение без антропологического смешения обоих народов между собой?" [5, гл.1], и, в частности, возможно ли приобщение русского народа к европейской культуре и ценностям, выработанным европейской цивилизацией: "если Россия, скажут нам, не принадлежит к Европе по праву рождения, она принадлежит к ней по праву усыновления; она усвоила себе (или должна стараться усвоить) то, что выработала Европа; она сделалась (или, по крайней мере, должна сделаться) участницей в ее трудах <...> возможно ли вообще такое усыновление?" [2, с.76-77], отсюда также вытекает и другой вопрос: "является ли приобщение к европейской культуре (поскольку такое приобщение возможно) благом или злом?" [5, гл.1], принесёт ли означенное приобщение пользу европейской цивилизации и, конечно же, тем, кто стремится воспринять её ценности.

Данилевский предлагает для решения вопроса уточнить смысл используемых понятий. "Передать цивилизацию какому-либо народу, очевидно, значит заставить этот народ до того усвоить себе все культурные элементы (религиозные, бытовые, социальные, политические, научные и художественные), чтоб он совершенно проникнулся ими и мог продолжать действовать в духе передавшего их с некоторым, по крайней мере, успехом, так чтобы хотя отчасти стать в уровень с передавшим, быть его соперником и вместе продолжателем его направления" [2, с.117]. Это весьма высокие требования, речь здесь явно идёт о полном превращении одной культуры в другую - несложно догадаться, что положительных примеров такого явления мыслителю обнаружить не удалось. Зато мы можем увидеть здесь список разрядов, на которые подразделяются "культурные элементы", достаточно обширный, чтобы мы могли считать его полным. На страницах "Европы и человечества" нам предлагается умозрительный пример, в целом соответствующий событиям в России XVIII-XIX веков - усвоение иноземных способов производства, приёмов мышления, бытовых привычек при сохранении остатков старины, переходящих из поколения в поколение неосознанно или даже против воли людей. Это приводит к тому, что: "культурная работа европеизированного народа поставлена в гораздо менее выгодные условия, чем работа природного романогерманца. Первому приходится искать в разных направлениях, тратить свои силы над согласованием элементов двух разнородных культур, <...> тогда как природный романогерманец идет верными путями, проторенной дорожкой,

не разбрасываясь и сосредотачивая свои силы лишь на согласовании элементов одной и той же культуры" [5, гл.4]. Здесь важно уточнить, что Трубецкой исходил из представлений французского социолога Г. Тарда, переосмысленных им в духе равноправия и несоизмеримости множества отдельных культур, а также несколько дополненных. Основной действующей силой в культуре является, согласно этому учению, подражание, посредством которого общество сохраняет в себе своё наследие. От столкновения двух "подражательных волн" в уме одарённого человека образуется "открытие", которым он спешит поделиться с окружающими, вследствие чего завязывается "борьба за признание" между открытым только что и господствовавшим до того представлением. Победившее мнение посредством подражания усваивается всеми в обществе и тем же путём сохраняется в нём до тех пор, пока новое противоречие между принятыми точками зрения не приведёт к следующему открытию. Именно то, что передаётся через подражание и есть "культурная ценность", то есть "всякое целесообразное создание человека, сделавшееся общим достоянием его соотечественников: это может быть и норма права, и художественное произведение, и учреждение, и техническое приспособление, и научное или философское положение" [5, гл.3]. Этот список, конечно, не повторяет в точности разновидности "культурных элементов", а поскольку сложно сказать, какой из списков содержательно шире, примем их как взаимодополняющие. Кроме подражания, сохраняющегося в среде подвергаемого внешнему воздействию народа, положительно или отрицательно влиять на усвоение чужеродных ценностей могут также наследственность и географические особенности. Именно из действия этих причин выводится Трубецким приведённое выше положение о невозможности заимствования ценностей культуры без смешения народов, их слияния до полной неразличимости. Последствия этого затруднения следующие: "возможен лишь суррогат полного усвоения культуры, при котором усваивается лишь "статика" культуры, но не ее "динамика", т.е. народ, усвоив современное состояние европейской культуры, оказывается неспособным к дальнейшему развитию ее и каждое новое изменение элементов этой культуры должен вновь заимствовать" [5, гл.6], вследствие этого "данный народ всегда будет "отставать". Устранять последствия этих спорадических ощущений отсталости можно лишь столь же спорадическими историческими прыжками. История европеизированных народов и состоит из этой постоянной смены коротких периодов быстрого "прогресса" и более или менее длительных передов "застоя" [5, гл.4]. Об этом же, как мы имели возможность увидеть выше, говорил и Данилевский, предложивший аллегория из области садоводства для различения трёх способов перемещения культуры. "Пересадка" предполагает переселение части носителей культуры на новое место, где они замкнутся в себе и будут жить согласно старым обычаям. "Прививка" подразумевает использование представителями "высшей" культуры "жизненных соков", производимых остатком народа "низшей" культуры (несомненно, пользование

произведением чужого труда приносит пользу, но лишь одной из сторон этого "союза"). Наиболее полезным на страницах "России и Европы" представляется "удобрение", о котором говорится, что именно "под такими условиями народы иного культурного типа могут и должны знакомиться с результатами чужого опыта, принимая и прикладывая к себе из него то, что, так сказать, стоит вне сферы народности, то есть выводы и методы положительной науки, технические приемы и усовершенствования искусств и промышленности. Все же остальное, в особенности все относящееся до познания человека и общества, а тем более до практического применения этого познания, вовсе не может быть предметом заимствования, а может быть только принимаемо к сведению как один из элементов сравнения" [2, с.124]. То есть, полезным признаётся выборочное заимствование отдельных достижений иных культур, так же и у Трубецкого: "Смотря на романогерманскую культуру лишь как на одну из возможных культур, они возьмут из нее только те элементы, которые им понятны и удобны, и в дальнейшем будут свободно изменять эти элементы, применительно к своим национальным вкусам и потребностям" [5, гл.6].

Кроме того, что мы находим в трудах мыслителя, нам иногда приходится обращать внимание на то, чего там нет. В первой значительной книге, написанной евразийцем отсутствует... евразийство. Для пояснения приведу мнение современного исследователя: "Возведение евразийства к поздним последователям славянофильства – панславистам вроде Н.Я. Данилевского – еще более сомнительно. Евразийцы были далеки от позитивистской апологии методов естественных наук, на которой строится теория культурно-исторических типов. Кроме того, евразийцы были принципиальными противниками самой идеи панславизма и даже отрицали наличие единой славянской культуры, считая, что славянство давно уже разделилось и разные его части принадлежат разным, порой антагонистическим культурам (южное славянство – балканской культуре, западное – европейской, восточное – евразийской). Н.С. Трубецкой даже облек этот тезис в форму эпатажного утверждения: славянство – не более чем лингвистическая категория" [1, с.124-125]. Данилевский, производя дробление человечества на "культурные типы", принимает за основание деления признанные в то время языковые группы (несомненно это у индоевропейцев или, как тогда говорили, арийцев). Трубецкой повторяет названия культурных миров из "России и Европы" - слово "романогерманцы" постоянно применяется им к "Европе", но также упоминается и славянство, пусть даже вскользь. Примеры этого употребления таковы: "Чем объясняется это противоречие? Почему общероманогерманский шовинизм имеет бесспорный успех у славян, тогда как достаточно малейшего намека на германофильскую пропаганду, чтобы заставить славянина насторожиться?" [5, гл.1] - здесь мы видим, как лингвистическая категория несомненно оживает так, что даже переживает вполне человеческие чувства. И ещё: "человечество, состоящее в своем большинстве из славян, китайцев, индусов, арабов, негров и других племен, которые все, без различия цвета кожи,

стонут под тяжелым гнетом романогерманцев и растрачивают свои национальные силы на добывание сырья, потребного для европейских фабрик" [5, гл.6]. Эти примеры и, в особенности, второй, а также отсутствие более или менее развёрнутых рассуждений о степях Евразии, кочевниках и т.д. не могут не навести на мысль о том, что точка зрения Данилевского ещё не была отброшена Трубецким во время написания книги.

При всём множестве сходств, найденных нами между двумя рассматриваемыми произведениями, существуют вопросы, по которым они высказывают весьма различные мысли. В частности, в отличие от Трубецкого, говорившего о "равноценности и качественной несоизмеримости" народов, Данилевский допускает существование народов "неисторических" вполне в гегелевском духе, за тем исключением, что "исторических" путей развития было несколько, а не один. О таких народах, он писал, что они "не жили самостоятельной исторической жизнью, потому ли, что вовсе не имели для сего внутренних задатков, или потому, что обстоятельства для них сложились неблагоприятно и возможность их исторического развития была уничтожена в такой ранний период их жизни, когда они составляли только этнографический материал" [2, с.37]. Некоторые из таких народов, соединившись в большие толпы, могли послужить "бичом Божиим" для народов культурных, но затем исчезнуть, как это было с гуннами или монголами [2, с.111]. Собственно евразийская идея действительно имеет непреодолимое разногласие с учением Данилевского, писавшего, например: "тысячу лет строиться, обливаясь потом и кровью, и составить государство в восемьдесят миллионов для того, чтобы потчевать европейской цивилизацией пять или шесть миллионов кокандских, бухарских и хивинских оборванцев, да, пожалуй, еще два-три миллиона монгольских кочевников, – ибо таков настоящий смысл громкой фразы о распространении цивилизации в глубь Азиатского материка" [2, с.79]. Данилевский и евразийство, имевшее образоваться позднее, чем была напечатана "Европа и человечество", как можно заключить из приведённых выше выдержек, помещали Россию во главе весьма различных культурных, исторических и географических миров. Однако, конечно, несомненно влияния труда "Европа и человечество" на возникновение евразийства: во-первых, напечатание этой работы породило споры, из которых возник евразийский кружок [3, с.73-74], во-вторых, значительная часть мыслей, впоследствии служивших основой евразийского мировоззрения, были высказаны в этой книге, пусть даже, многие из них прозвучали не впервые. Именно на согласии с предположением о множественности равноправных культур, сосуществующих и сменяющих друг друга, спорящим с общепринятой точкой зрения на развитие человечества как односторонний прогресс, основываются многие из дальнейших изысканий евразийцев.

Проведенный сравнительный анализ воззрений Н.Я. Данилевского и Н.С. Трубецкого на проблему социокультурного развития, свидетельствует о связи воззрений одного из основоположников евразийства с традицией

русского славянофильства, в границах которого достаточно остро представлена критика линейно-прогрессистского, европоцентристского видения истории, рожденного проектом Просвещения. Принимая многие тезисы Данилевского в трактовке социокультурного развития, Трубецкой делает их созвучными современной ему общественно-политической ситуации. Предложенная им критика просвещенческой трактовки социокультурного развития во многом релевантна сознанию открытости и поливариантности истории, характерному для нашей эпохи.

### **Библиографический список:**

1. Вахитов Р. Р. Евразийство и европеизация в России XX века: "российский ориентализм" и антиориентализм евразийства. // Гуманитарные исследования в Восточной Сибири и на Дальнем Востоке. / Владивосток: Дальневосточный Государственный Технический Университет (ДВПИ им. В.В. Куйбышева), 2013. — С. 123-129.
2. Данилевский Н. Я. Россия и Европа. М.: Институт русской цивилизации, Благословение, 2011. — 816 с.
3. Ключников С. Ю. (составитель). Русский узел евразийства. Восток в русской мысли. Сборник трудов евразийцев. М.: Беловодье, 1997 - 525 с.
4. Парамонова М. Н., Павлов П. А. Смоленск — православное пограничье. // Годы / Смоленск, 2011. № 2, с. 135-149.
5. Трубецкой Н. С. Европа и человечество. [Электронный ресурс]. URL: <http://gumilevica.kulichki.net/TNS/tns03.htm> (дата обращения: 29.10.2015).

УДК 1(091)

ББК 87.3(0)

Потамская В. П., аспирантка кафедры философии и теории культуры ТвГУ, специальность 09.00.03 «История философии»

## **ПОВЕСТВОВАНИЕ И МЕТАИСТОРИЯ В ФИЛОСОФИИ Х. УАЙТА<sup>4</sup>**

**Аннотация.** Статья посвящена проблеме повествования и метаистории в философской концепции Х. Уайта. Показано, что на формирование его идей оказали влияние как воззрения И. Канта, так и постклассическая философия.

Продemonстрировано, что риторический подход к нарративу Х. Уайта заключается в демонстрации структурирующей роли тропов в историческом дискурсе.

**Ключевые слова:** лингвистический поворот, историческое повествование, риторика, метаистория, аналитическая философия.

Развитие истории как научной дисциплины в XX–XXI вв. связано с поиском новых мировоззренческих и методологических оснований постижения минувшего. В 1970-е гг. в границах лингвистического поворота стала формироваться «новая интеллектуальная история». Предметом данного направления являются тексты, отражающие элитную, интеллектуальную и историографическую мысль определенной эпохи. «Новая интеллектуальная история» особое внимание отводит дискурсивной практике историка, способам построения и выражения его мысли, которые интерпретируются как нарратив [3, с. 37–38].

Одним из представителей данного направления является Хейден Уайт. Интересы Х. Уайта как историка и философа истории сложились под влиянием У. Боссенбрука – преподавателя университета Уэйна, где учился Х. Уайт, Л. Бека из университета Рочестера в Нью-Йорке, где некоторое время работал Х. Уайт, и Л. Минка [1].

Хотя Х. Уайт соглашался с главными целями лингвистического поворота, он предпочитал рассматривать свои работы как дискурсивный поворот: «...то, что я делаю – это восприятие истории как набора дискурсов, создающих собственный объект исследования, процессов, признаваемых как укорененные в языке и являющихся более риторическими, чем грамматическими» [8]. Историк по образованию, Х. Уайт обращается к проблеме создания истории, поскольку ее написание и причины изучения прошлого более привлекали его внимание, нежели чем само изучение прошлого. До Х. Уайта историописание ограничивалось перечислением великих историков прошлого и кратким изложением их репрезентаций, при этом тексты никогда не были проанализированы на лингвистическом уровне.

С точки зрения Д. Карра, Х. Уайта необходимо рассматривать не только как теоретика, существенно изменившего подход к эпистемологии истории, но и как ученого, чьи работы, как и исследования К. Поппера, являются реакцией на философию истории XIX в. Практический аспект исследуемых Х. Уайтом нарративов основывается на их описательном, нежели предписывающем характере [7].

По мнению Х. Уайта «идея истории» должна оставаться незаконченной, открытой и фрагментарной. Цель исторических исследований заключается в выявлении специфических особенностей изучаемой вещи, а не абстрактных свойств, позволяющих включить ее в состав класса явлений. Реконструкция прошлого в повествовании может быть достигнута на основе двойного конструирования: настоящего, от которого идет запрос, и прошлого, выступающего как возможный объект исследования [12].

Х. Уайт соглашается с Н. Фраем относительно того, что история является вербальной моделью последовательности событий, внешней по отношению к разуму историка. Исторические структуры и процессы отличаются от своих оригиналов, так как человек не может увидеть прошлую реальность, чтобы понять, адекватно ли историк ее репрезентировал. Разные историки подчёркивают различные аспекты одного и того же исторического поля, одного и того же набора событий, потому что они действительно видят разные объекты в этом поле, условно группируя их в разные классы и виды исторического опыта, рассматривая взаимоотношения между ними в различных терминах в соответствии со структурой повествования [4, с. 317–318]. Историк может рассказать различные типы историй об одном и том же наборе событий без каких-либо нарушений критериев истинности на уровне репрезентации фактов [13, р. 74]. Следовательно, стоит согласиться с Д. ЛаКапрой, отмечая, что Х. Уайт обращает внимание на сконструированную природу исторических повествований, содержание которых скорее изобретается, чем обнаруживается [10].

Для повествования о том, «что действительно случилось в прошлом», историк сначала должен префигурировать как возможный объект знания весь набор событий, запечатленных в документах. Префигуративный акт – это акт поэтический, поскольку он докогнитивен, некритичен и является конститутивным элементом структуры, отображаемой в словесной модели, предлагаемой историком как репрезентация и объяснение того, «что действительно случилось» в прошлом. В подобном поэтическом акте историк создаёт собственный объект анализа и предопределяет модальность используемой концептуальной стратегии [4, с. 51]. Как представляется префигурацию можно охарактеризовать как морально-этический акт, поскольку воображаемое конструирование какого-либо явления как объекта исследования неизбежно основывается на морально-этических предпочтениях автора. В то же время Х. Уайт практически не рассматривает сущность исторической реальности. Он полагает, что историческое поле приобретает смысл, когда историк его префигурирует, т. е. создает его в своем воображении. По мнению Ф. Анкерсмита, префигурация, предшествующая всему, что историк хочет сказать о прошлом, является трансцендентальным условием возможности исторического познания и двойником трансцендентальной эстетики и аналитики И. Канта [5].

Проблема метаисторического базиса исторических работ рассматривается в основном в «Метаистории» – «одной из великих работ, оказавших большое влияние на развитие философии истории и стимулировавших дискуссии относительно проблем, которые она поднимает» [6]. Для Х. Уайта, как и для Б. Кроче, историческое исследование всегда связано с моральными убеждениями. Испытывая определенное влияние Р.Дж. Коллингвуда, Х. Уайт отмечает, что выбор изучаемого и методологии исследования позволяют говорить о том, каким является человек. Следует согласиться с точкой зрения Х. Келлнера, признающего, что «Метаистория» – это текст, провозглашающий свободу морального выбора перед лицом

детерминизма нашего времени. Х. Келлнер также отмечает, что «первичность индивидуальной воли» у Х. Уайта является единственным фундаментализмом, который содержит «Метаистория», и это приводит Х. Уайта к опровержению возможности надындивидуальных стандартов репрезентации реальности [9, p. 29].

Мыслитель рассматривает ключевые фигуры XIX в. в рамках воззрений И. Канта как по-разному «ограничивающие» возвышенное, ассоциируя его с иррациональностью, потрясениями и террором, при этом отдавая привилегированное положение прекрасному как проявлению рациональности. Вместе с тем, в исследовании исторической интерпретации Х. Уайт присоединяется к Ж.Ф. Лиотару, отдавая предпочтение потенциальной открытости и незавершенности возвышенного как последствия столкновения с хаосом, бессмысленностью истории и как противовес позитивистской эпистемологической иерархии [6].

В «Метаистории» Х. Уайт стремился концептуализировать поэтику исторического сочинения, нежели философию истории. Поэтика, указывающая на художественный аспект исторического сочинения, рассматривается как определенный постоянный способ языкового использования, посредством которого объект исследования трансформируется в субъект дискурса. Как отмечает Е.Г. Трубина, слово «поэтический», использованное Х. Уайтом для подчеркивания литературного характера работы историка, понимается им через призму первоначального смысла слова *poiesis* (создание, сотворение или изготовление). По словам Х. Уайта, литературность истории есть парадигма, которая функционирует как метаисторический элемент во всех исторических работах. Повествование есть процесс *пойэсиса*, т.е. создания истории как следа существования во времени. Следовательно, метаистория в его понимании представлена поэтикой исторического текста, риторическим анализом исторического письма, теорией историографического стиля [2, с. 509].

При анализе исторических интерпретаций как вербальных структур Х. Уайт предлагает использовать тропологию, рассматриваемую как теория преобразования (*figuration*) и дискурсивного построения сюжета, с помощью которых историки придают событиям статус факта и наделяют их смыслом [4, с. 7]. Тропология представляет собой теоретическое объяснение вымышленного дискурса и способов, посредством которых различные тропы (метафора, метонимия, синекдоха и ирония) создают образы и связи между ними. Х. Уайт, следуя за Дж. Вико, выделяет четыре основных тропа: Метафору, Метонимию, Синекдоху и Иронию. Данные тропы функционируют не только как фигуры речи, но и как фигуры мысли, и выступают как идентичные или аналогичные когнитивным формам сознания. Философ также отмечает, что ирония является метатропом, поскольку она используется с осознанием возможного неправильного употребления фигуративного языка [там же, с. 52].

Р. Доран выявляет параллели между утверждением И. Канта (интуиция и концепты конструируют основания знания) и высказыванием Х. Уайта о

том, что тропы выстраивают дискурсивно всю сформированную мысль. Тропы создают чувство исторической реальности, выступая как прообразы в семантическом поле, в котором они неизбежно реализуются. Следовательно, данная функция тропов аналогична критике чистого разума, так как она «набрасывает» условия возможности исторического письма, для того чтобы оценить единство исторического знания [8].

Х. Уайт согласен с П. де Маном, который рассматривает риторику как теорию тропов и как один из способов надления фактов значением. Значения создаются посредством репрезентаций в языке, которое стоит рассматривать как соединения слов, выражающееся в образах, фигурах и знаках, а не как содержащееся в вещах и словах. Отмечая прагматический характер риторики, Х. Уайт, под влиянием ситуационной логики К. Поппера, призывает к развитию ситуационного мышления, т. к. «истина всегда абстрактна. Вы можете рассмотреть все типы истинностной информации, но они не помогут вам в какой-либо ситуации. Каждая ситуация требует определенный тип подходящего знания» [11]. История не обеспечивает человечество какими-либо ответами, но она дает практику ситуационного мышления, так как демонстрирует различные типы ситуаций, ограниченных во времени и пространстве. Следовательно, история учит мыслить ситуационно [ibid].

С точки зрения Х. Уайта, исторические объяснения всегда основываются на различных метаисторических предпосылках природы исторического поля, которые порождают различные представления о типе объяснения, используемого в историческом анализе [4, с. 33]. Профессиональная историография предполагает использование собственного метаязыка для характеристики репрезентацией объектов исследования как определенного типа.

Нарратив включает в себя глубинное структурное содержание, поэтическое и лингвистичное по своей природе, выступающее «в качестве некритически принимаемой парадигмы того, чем должно быть именно «историческое» объяснение». Это является метаисторической парадигмой, функционирующей во всех исторических работах [там же, с. 17].

Метаистория задает следующие вопросы в духе: Какова структура этого типа исторического сознания? Каков эпистемологический статус исторических объяснений, сопоставляемый с другими типами объяснений, которые могут быть предложены относительно используемых историком данных? Каковы возможные формы исторической репрезентации и какова ее основа? С того момента как события истории зафиксированы, приведены в исследованиях, свобода создателя истории состоит в возможности выбора, который он осуществляет в культурно одобряемых сюжетных типах, посредством которых различные события наделяются фигуративным значением. Х. Уайт отмечает, что различие между историей и метаисторией скорее неясно. «Более того, мне следует отметить, что не существует собственно истории без метаисторических предпосылок, посредством которых объясняются некоторые стратегии, необходимые для репрезентации определённого фрагмента исторического процесса» [15, р. 52].

На метаисторическом уровне история и спекулятивная философия истории обнаруживают общие истоки в любой попытке понять смысл истории в целом. Следовательно, они различимы в средствах выражения, но не в содержании. В истории конструкция вытесняется во внутреннее повествование, а «полученные» данные занимают привилегированное положение в самой истории. В спекулятивной философии (метаистории) на первый план выносятся концептуальная конструкция, которая систематически обосновывается посредством данных, используемых, прежде всего, для иллюстрации или примера. Следовательно, каждая философия истории содержит внутри себя элементы собственно истории, так же как каждая собственно история содержит внутри себя элементы вполне сформировавшейся философии истории. Философ истории стремится не только понять, что случилось в истории, но также определить критерий, посредством которого он может знать, что понимает её смысл [4, с. 492–493].

Рассматривая метаисторический уровень, Х. Уайт отмечает, что он не состоит из теоретических понятий, явно используемых историками, так как они сравнительно легко идентифицируются на «поверхности текста». Вместо этого Х. Уайт предлагает различие трех типов стратегий, которые могут применяться историками для получения различного рода «эффекта объяснения»: объяснение посредством формального доказательства (*formal argument*), объяснением посредством построения сюжета (*emplotment*) и объяснением посредством идеологического подтекста (*ideological implication*) [15, р. 72]. Х. Уайт, следуя за Н. Фраем, выделяет четыре типа построения сюжета: Роман, Трагедия, Комедия и Сатира [4, с. 27]. Используя анализ С. Пеппера, Уайт выделяет четыре парадигмы формы, которые может принимать историческое объяснение, рассматриваемое как дискурсивное доказательство: Формистскую, Органицистскую, Механистичную и Контекстуалистскую [там же, с. 33]. Идеология в историческом описании отражает этический элемент в позиции историка относительно природы исторического знания и выводов. Под термином «идеология» Х. Уайт подразумевает набор предписаний для выбора социальной практики и действия в соответствии с ней. Следуя анализу К. Манхейма в «Идеологии и утопии», Х. Уайт предлагает четыре основные идеологические позиции: Анархизм, Консерватизм, Радикализм и Либерализм [там же, с. 42].

Мыслитель полагает, что этическое измерение исторического сочинения находит отражение в типе идеологического подтекста, посредством которого объединяются эстетическое восприятие и когнитивная операция [там же, с. 46]. Цитируя позднего И. Канта, Х. Уайт отмечает, что истории следует рассматривать исключительно на основе морально-эстетической ценности, но баланс между ними достаточно трудно обнаружить.

Еще одним аспектом метаистории является личность автора, которая включается в дискурс как действующее лицо в процессе придания формы, так как без субъекта дискурс становится неперсонализированным. Язык также может выступать как элемент метаистории. Нельзя сказать, что любой приведенный текст может самостоятельно «призывать» целый мир его

происхождения или что приведенный набор событий может возродить мир во всей его полноте. Историки используют некоторую версию теории языка для трансляции значений через исторический континуум, чтобы придать смысл [14, p. 187].

Итак, Х. Уайт, рассуждая в границах аналитической нарративистской философии истории, предлагает риторический подход к историческому нарративу, отмечая лингвистическую обусловленность исторических репрезентаций. Философ сводит историческую реальность к тексту, представляя историю как вербальную повествовательную структуру, сконструированную модель прошлой реальности. Исторические репрезентации являются литературными (поэтическими и риторическими), а историческое объяснение следует рассматривать как метафору, управляющую повествовательной последовательностью. Риторический подход к нарративу философа заключается в демонстрации структурирующей роли тропов в историческом дискурсе. При анализе исторических интерпретаций как вербальных структур, Х. Уайт предлагает использовать тропологию, с помощью которой историки придают событиям статус факта и наделяют их смыслом. Поскольку исторический нарратив не воссоздает ранее существовавшую реальность, непосредственному конституированию предшествует префигурация – создание объекта исследования в сознании историка. Язык предлагает различные варианты конструирования и фиксации объекта, следовательно, существует возможность неограниченного количества интерпретаций и наделения значением. Любая история предусматривает метаисторию, которая является набором предпочтений и приверженностей историка, вносимых повествование на эстетическом и этическом уровнях.

### **Библиографический список**

1. Кукарцева М. А. Хейден Уайт и практика исторических исследований XX века [Электронный ресурс]. URL: [http://abuss.narod.ru/Biblio/kukartzeva\\_white.htm](http://abuss.narod.ru/Biblio/kukartzeva_white.htm) (дата обращения: 02.02.2016).
2. Трубина Е. Г. «Метаистория» и историки // Метаистория (Историческое воображение в Европе XIX века) / Уайт Х. Екатеринбург: Издательство Уральского университета, 2002. С. 505–518.
3. Русакова О. Ф. Методологические стратегии в современных исторических исследованиях: школа «анналов» и «новая интеллектуальная история» [Электронный ресурс]. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/metodologicheskie-strategii-v-sovremennyh-istoricheskikh-issledovaniyah-shkola-annalov-i-novaya-intellektualnaya-istoriya> (дата обращения: 02.04.2016).
4. Уайт Х. Метаистория (Историческое воображение в Европе XIX века). Екатеринбург: Издательство Уральского университета, 2002. 528 с.
5. Ankersmit F. White's «Neo-Kantianism»: aesthetics, ethics and politics [Electronic resource] // Re-Figuring Hayden White (Cultural Memory in the

- Present) / edited by F. Ankersmit, E. Domanska, H. Kellner. Stanford: Stanford University press. 2009. Kindle Edition.
6. Domanska E. Hayden White: beyond Irony [Electronic resource]. URL: <http://www.staff.amu.edu.pl/~ewa/Domanska-Hayden%20White-Beyond%20Irony.pdf> (accessed: 02.03.2016).
  7. Domanska E. Philosophy, an introduction [Electronic recourse] // Re-Figuring Hayden White (Cultural Memory in the Present) / edited by F. Ankersmit, E. Domanska, H. Kellner. Stanford: Stanford University press. 2009. Kindle Edition.
  8. Doran R. Editor's introduction: choosing the past: Hayden White and the philosophy of history [Electronic resource] // Philosophy of History After Hayden White / edited by R. Doran. L.; N.-Y.: Bloomsbury. 2013. Kindle Edition.
  9. Kellner H. A bedrock of order: Hayden White's linguistic humanism // History and Theory. Vol. 19. № 4.P. 1–29.
  10. LaCapra D. History beyond the pleasure principle [Electronic resource] // Re-Figuring Hayden White (Cultural Memory in the Present) / edited by F. Ankersmit, E. Domanska, H. Kellner. Stanford: Stanford University press. 2009. Kindle Edition.
  11. Muchowski J. I am not interested in truth. I am interested in reality. A conversation with Hayden White [Electronic resource]. URL: [http://historyka.edu.pl/fileadmin/user\\_upload/news/Historyka\\_41/13\\_.pdf](http://historyka.edu.pl/fileadmin/user_upload/news/Historyka_41/13_.pdf) (accessed: 03.03.2016).
  12. White H. Comment [Electronic resource] // Philosophy of history after Hayden White / edited by R. Doran. L.; N.-Y.: Bloomsbury. 2013. Kindle Edition.
  13. White H. Storytelling: historical and ideological [Electronic resource]. URL: [http://faculty2.ric.edu/rfeldstein/521\\_fall\\_08\\_files/storytellinghistoricalandideological.pdf](http://faculty2.ric.edu/rfeldstein/521_fall_08_files/storytellinghistoricalandideological.pdf) (accessed: 07.03.2016).
  14. White H. The content of the form: narrative discourse and historical representation. L.; Baltimore: The Johns Hopkins University Press, 1987. 264 p.
  15. White H. Tropics of Discourse. Essays in Cultural Criticism. L.; Baltimore: The Johns Hopkins University Press, 1978. 283 p.

УДК 378

Туманова О.И., кандидат социологических наук,  
доцент кафедры  
социологии и социальных технологий

### **НОВЫЕ АСПЕКТЫ РЕФОРМИРОВАНИЯ АСПИРАНТУРЫ**

**Аннотация.** Процесс подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре в ближайшее время ждет очередной виток реформирования.

**Ключевые слова:** аспирантура, подготовка кадров высшей квалификации, кандидат наук

Включение аспирантуры в качестве третьего уровня в систему высшего образования внесло соответствующие коррективы в развитие этого неотъемлемого элемента высшей школы. Подготовка аспирантов в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами наряду с обновлением учебного процесса внесла существенные изменения в традиционную подготовку научно-педагогических кадров в аспирантуре.

Образовательным учреждениям пришлось поэтапно выстраивать новые условия для организации учебных занятий, практик, научных исследований. Подчинение общим правилам ведения образовательного процесса добавило проблем ВУЗам в условиях перехода от «чистой науки» к «образованию с получением диплома», хотя новая форма подготовки аспирантов в плане организации образовательного процесса и имела ряд аналогий с процессом обучения бакалавров - специалистов - магистров.

Защита выпускной квалификационной работы и получение выпускником аспирантуры диплома с квалификацией «Исследователь. Преподаватель-исследователь» с одной стороны снимает с вуза необходимость обеспечения аспиранта защитой кандидатской диссертации, с другой стороны снижает ценность и значимость процесса научной деятельности, который присутствовал в традиционной аспирантской подготовке.

Нельзя сказать, что процесс перехода к обновленной системе подготовки кадров высшей квалификации уже завершен, поскольку в значительной части вузов страны еще не было выпусков обучающихся - обладателей диплома об окончании аспирантуры. Однако в настоящее время активно обсуждаются уже новые изменения, которые в ближайшее время могут снова затронуть образовательный процесс в аспирантуре.

По заявлениям представителей Министерства образования и науки РФ в настоящее время рассматриваются различные варианты дальнейшего реформирования аспирантуры.

Главным изменением может стать обязательная связь обучения в аспирантуре с защитой кандидатской диссертации. Обязательность защиты возвращает аспирантскую подготовку из учебного процесса в научный. По мнению министра образования Ольги Васильевой это «шаги на пути к научной аспирантуре. Это возвращение диссертации как обязательного и главного элемента, и приоритет научных результатов» [1]. Подобное изменение, безусловно добавит большей привлекательности аспирантуре в качестве базы по развитию науки. Однако открытым остается вопрос об обеспеченности выпускников достаточным количеством действующих диссертационных советов по необходимым специальностям.

Следующим нововведением может стать оптимизация количества аспирантов - «взвешенное число аспирантов для каждого вуза»[2]. Кроме

того, министр убеждена в том что «не может быть огромное количество исследователей, и, что аспирантура заканчивается диссертацией, если не можешь защититься - значит, тебе не быть ученым»[2]. При этом министр подчеркнула важность качества защищаемых работ, в частности по общественно-гуманитарным наукам.

В числе изменений, для аспирантуры, обозначена отмена аккредитации для академических институтов, что, по мнению представителей министерства, позволит существенно увеличить долю научных исследований в отечественной науке. Изменения в порядке аккредитации одна из наиболее сложных тем. Однако важно при этом не нарушать равенство образовательных организаций перед процедурой аккредитации.

Среди возможных изменений обозначены также увеличение срока обучения в аспирантуре до пяти лет, а также наделение ректоров полномочиями распределения бюджетных мест в аспирантуре по специальностям.

Очевидно, что результаты реформирования аспирантуры окажут серьезное влияние на процесс обучения. С одной стороны речь идет действительно о большем внимании к научной составляющей и значимости факта защиты диссертации. С другой стороны вузы в очередной раз столкнутся с изменениями в образовательном процессе и масштабной подготовкой новых нормативных документов.

Министерство образования и науки планирует более четко обозначить перечень обновлений до конца 2017 года. Однако вопросы о том, как именно будут функционировать новые модели аспирантуры, и как скоро можно будет говорить о совершенствовании подготовки качественных кадров высшей квалификации в настоящий момент остаются открытыми.

### **Библиографический список**

1. Ольга Васильева: аспирантура может длиться пять лет, а защита станет обязательной [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://tass.ru/obschestvo/4369673> (дата обращения 01.11.2017).

2. Васильева выступила за сокращение числа диссертаций в аспирантуре [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://tass.ru/vef-2017/articles/4532843> (дата обращения 01.11.2017).

Фащенко А.Н., доцент кафедры естественно-научных  
и общегуманитарных дисциплин МГЭУ Тверской  
институт (филиал);  
доцент кафедры социологии и социальных технологий  
ТвГТУ

## ПОВСЕДНЕВНЫЙ МИР ЛИЧНОСТИ В СЕТЕВОМ ОБЩЕСТВЕ: ВЕРСИЯ У. БЕКА

**Аннотация.** Показано, что повседневный мир личности в условиях распространения сетевого общества приобретает космополитические черты. С одной стороны, человек демонстрирует привязанность к родным местам, с другой – глобальную открытость, вовлеченность в сеть интернет-сообществ, признание специфики и значимости другого. Повседневная космополитизация мира личности означает, что мировые противоречия отражаются не столько во внешнем мире, сколько в повседневной жизни каждого человека.

**Ключевые слова:** космополитизация, сетевое общество, мир личности, повседневная жизнь.

Глобализация охватила практически все сферы жизнедеятельности человека в сетевом обществе. Стремительное расширение интернет-коммуникаций актуализирует потребность исследователей в осмыслении цивилизационного и культурного своеобразия мира личности [6], заставляет пересматривать личностные свойства профессионала, деятельность которого протекает в условиях расширения сферы информационно-сетевого общества [5]. Коренным образом меняется конфигурация социальных взаимодействий человека, что ведет, с одной стороны, к приобретению навыков высокой самоорганизации, к получению дополнительной возможности личностного и профессионального самоопределения, с другой стороны – к нарастанию риска потери приватности повседневного мира личности [4].

Современный немецкий исследователь У. Бек, говоря о глобальных проблемах становления общества риска, расширения космополитизма или утрате былого значения национального государства, не забывает фокусировать внимание и на, казалось бы, таких частных вопросах, как трансформация повседневной жизни человека. На самом деле речь идет о том, что бытовой космополитизм становится нормой современного дня. Все люди рисуются как всемирное сообщество потребителей. Сфера потребления, для У. Бека, есть идеальный пример обоюдного процесса – естественного, когда распространение космополитизма происходит самым незаметным образом (автомобили, ставшие национальными символами – «фольксваген» или лондонское такси, – собираются из частей, поступающих со всего света), и искусственного, когда сам космополитизм превращается в товар (блестки культурных различий – экзотические красоты, музыка, еда –

хорошо продаются как массовая продукция) [2, с. 60].

У. Бек отстаивает актуальность понятия «космополитизм», снимает с него шелуху традиционных насмешек («тот, у кого нет родины, – стань космополитом» или «космополит – это ничейный друг»). Космополитизм для него – это прежде всего признание «инаковости» другого [1, с. 372]. «Космополитизм, таким образом, подразумевает не вневременное уравнивание или снятие всех различий (как это происходит в глобализме), а наоборот, радикальное восстановление и признание инаковости культурно иных (других цивилизаций и модернов), будущего, природы, объекта и других рациональностей», – пишет автор [1, с. 374].

Говоря о повседневном мире личности современного сетевого общества, У. Бек подчеркивает, что в его континууме границы глобального и локального взаимопереплетаются [7]. «Границы между «внутри» и «вовне», стало быть, одновременно существуют, и не существуют», – рассуждает У. Бек [3, с. 196]. Повседневный космополитизм, в его интенции, тесно связан со всеми формами потребления. Он проявляется не только в колоритном наборе блюд, продуктов, ресторанов и меню, доступных практически в любом крупном городе мира. Он проникает и в другие сферы обыденной культуры – например, музыкальную. «Здесь происходит удивительно быстрое распространение. Хотя новости из Алжира нередко ужасают, эта страна – источник разнообразной, изобретательной музыки, которую разносит повсюду молодежь, изъясняющаяся по-арабски, по-французски или на кабилском наречии... Совершаемое ими путешествие не может не напомнить нам о давнем, более массовом перемещении африканцев, некогда проделанном ими в качестве рабов, отправляемых в Америку. Сегодня их мелодии, исходят ли они из Луизианы или Вест-Индии, разнеслись по всему свету, стали частью музыкальной и эмоциональной традиции для всех», – делится своими рассуждениями У. Бек [2, с. 61].

На взгляд У. Бека, то, что с точки зрения постмодернизма смотрится как эклектика или уход от самобытности (а с точки зрения культурной критики, как отсутствие корней и памяти), может быть воспринято в терминах новой рефлексивности. Элементы множества разных наций и культур постоянно сравниваются, отвергаются, комбинируются и перемешиваются. Если разобраться, то речь идет о возникновении целой системы действия и навыков, позволяющих воспринимать высокую степень взаимозависимости и глобальности.

Вопрос состоит в том, в какой степени внутренняя космополитизация жизненных миров происходит исключительно объективно или становится институционально рефлексивной, в конечном счете сводящейся к роли прессы и средств массовой информации. Доступность чужих культур и сфер опыта, умноженная возможностью переключать каналы и программы, может способствовать формированию ситуации, когда зрители все больше убеждаются в повседневной космополитической взаимозависимости. В такой мере, в какой глобальный характер повседневной жизни становится неотъемлемой частью миров, порождаемых СМИ, происходит глобализация

чувств и сочувствия. Люди ощущают свою принадлежность к состоящей из осколков, находящейся в опасности цивилизации и к гражданскому обществу, которое отличают одновременность происходящих событий и всемирное знание об этой одновременности.

У. Бек апеллирует к работам Джона Томлинсона, в поисках подходящего смысла для понятия космополитизма, пытаясь теоретически показать, как изменились отношения глобального и локального. По его словам, противопоставлять местное и космополитическое сейчас ошибочно, поскольку принципы поведения, присущие отдельным жизненным мирам, более не соответствуют подобной антитезе. Он усматривает появление – как на местах, так и на огромных пространствах, – некой новой формы космополитизма, придающей силы нравственным устремлениям, но в то же время и порождающей неопределенность. Такая связь между локальностью и космополитизмом побуждает нас к изучению как трансграничных понятий нравственности, так и традиций, складывающихся в конкретном контексте жизненного мира [2, с. 63].

Солидаризируясь с исследователями Брониславом Шершински и Джоном Урри, сам Бек разграничивает следующие космополитические предрасположенности и обычаи:

пространственная *мобильность*, которая позволяет многим людям, имеющим для этого достаточные средства, «путешествовать» в физическом смысле, в своем воображении и виртуально;

способность *потреблять* множество местностей и окружений во время путешествий;

*любопытность* в отношении других местностей, народов и культур, а также как минимум рудиментарная способность воспринимать такие места и культуры в историческом, географическом и антропологическом плане;

способность «*определять место на карте*» собственного общества и его культуры в историческом и географическом смыслах, умение размышлять и эстетически оценивать разные природные состояния, местности и общества;

- *семиотическое* умение интерпретировать имиджи разнообразных «других», видеть, что они предполагают продемонстрировать, и знать, когда они носят ироничный характер;

- *открытость* к другим людям, готовность и способность по достоинству оценивать некоторые элементы чужого языка или культуры [2, с. 64].

Результаты последних исследований доказывают, что все больше людей осознают, что живут в эпоху глобальных потоков капитала и товаров, а также безграничных рисков; что нарастает их взаимозависимость с другими людьми, местностями и окружениями; что национальные, культурные и религиозные границы размываются и переплетаются, и что они сами странном образом оказываются вплетенными в пространство опыта, отличающееся взаимопроникновением локальных, национальных и

глобальных влияний. Как сказал один из визави, проинтервьюированных авторами, распространение космополитизма «стало и возможностью, и явью» [2, с. 64].

Таким образом, повседневный мир личности в условиях распространения сетевого общества приобретает космополитические черты. Согласно У. Беку, человек сетевого общества демонстрирует свою привязанность к родным местам и глобальную открытость в контексте интернет-сообществ, основанных не на географии, а на общих интересах. Повседневная космополитизация мира личности означает, что мировые противоречия распределены неравномерно: они не где-то вообще, а в повседневной жизни каждого человека.

### **Библиографический список**

1. Бек, У. Власть и ее оппоненты в эпоху глобализма. Новая всемирно-политическая экономия / пер. с нем. М.: Прогресс–Традиция; Издательский дом «Территория будущего», 2007. 464 с.

2. Бек У. Космополитическое мировоззрение / пер. с нем. М.: Центр исследований постиндустриального общества, 2008. 336 с.

3. Бек У. Общество риска. На пути к другому модерну / пер. с нем. В. Седельника, Н. Федоровой. М.: Прогресс–Традиция, 2000. 383 с.

4. Евстифеева Е.А., Майкова Э.Ю., Козлов А.Г. Приватность в эпоху вовлеченности. Власть. 2016. № 1. С. 36-40.

5. Леньков С.Л., Рубцова Н.Е. Личностные свойства профессионала в структуре психологических типов деятельности // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Педагогика и психология. 2016. № 1. С. 21-40.

6. Михайлова Е.Е. Цивилизационное и культурное своеобразие мира личности в контексте глобализации // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Философия. 2016. № 2. С. 38-46.

7. Фашенко, А.Н. Классификация рисков современного общества: версия У. Бека // Вестник ТвГТУ. Серия: Науки об обществе и гуманитарные науки. 2017. № 1. С. 104-108.

## **К ВОПРОСУ О ЦЕЛЕСООБРАЗНОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ МЕТОДИКИ SERVQUAL ДЛЯ ОЦЕНКИ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ В РОССИЙСКИХ ВУЗАХ**

**Аннотация.** В статье рассматривается проблема оценки качества образовательных услуг в российских вузах. На основе изучения подходов отечественных и зарубежных авторов характеризуются различные методы мониторинга качества. Особое внимание уделено перспективам применения метода SERVQUAL, успешно зарекомендовавшего себя при исследовании качества в сфере услуг. Предполагается, что данная методика может быть адаптирована и использована для оценки качества образовательных услуг в ТвГТУ.

**Ключевые слова:** образовательные услуги, мониторинг качества, процессы управления качеством образовательных услуг, методы оценки качества, метод SERVQUAL.

В условиях рыночной экономики деятельность системы образования как социального института, обеспечивающего воспроизводство интеллектуально-культурного потенциала общества, выступает как образовательная услуга, принимающая товарную форму и, следовательно, имеющая свою потребительскую стоимость и цену и, как любой товар, способная становиться объектом сбыта и маркетинга [4, с. 340].

Потребительная стоимость образовательных услуг заключается в том, что они создают человеческий капитал, проявляющийся в более квалифицированной и более производительной рабочей силе. В связи с этим спрос на образовательные услуги формируется потребителями, предполагающими исходя из теории рациональных потребительских ожиданий, что инвестиции в образование окупятся впоследствии, в ходе трудовой деятельности, в виде более высоких доходов, чем у тех, кто сделал меньше инвестиций [4, с. 341].

Маркетинг образовательных услуг представляет собой социально ориентированный процесс, способствующий укреплению конкурентоспособности учебного заведения за счет более полного и качественного удовлетворения образовательных потребностей. Специфика маркетинговой деятельности в сфере образования является то, что проводящее ее учебное заведение действует и конкурирует одновременно на двух рынках – образовательных услуг и труда.

Существует несколько подходов к понятию образовательная услуга:

- учебно-педагогическая деятельность;

- предоставление образовательным учреждением возможности получения образования, повышающего стоимость рабочей силы потребителя и улучшающего его конкурентоспособность на рынке труда;
- система знаний, информации умений и навыков, которые используются в целях удовлетворения разнообразных образовательных потребностей личности, общества, государства;
- в частном случае подготовка специалиста определенной квалификации для организации-потребителя [4, с. 342].

Выделяют ассортимент образовательных услуг и их номенклатуру. Ассортимент можно определить как набор направлений и специальностей, определенных в государственном образовательном стандарте (ФГОС). Номенклатура – это совокупность всех предлагаемых услуг: подготовка специалистов разного уровня; переподготовка специалистов, включая второе высшее образование; повышение квалификации и т.д.

Можно выделить следующие особенности образовательных услуг:

- подобно всем услугам они невещественны и не могут накапливаться, но накапливаются их результаты как действий, направленных на формирование человеческого капитала;
- образовательная услуга имеет значительную протяженность во времени;
- потребитель образовательных услуг должен обладать определенным набором качеств (уровень образования, объем знаний, умений, навыков, норм общественного поведения и т.д.);
- в потреблении образовательных услуг обязательное активное участие (интеллектуальное) потребителя;
- качество образовательных услуг в конечном итоге влияет на развитие общества, отсюда вытекает заинтересованность государства в их качестве и необходимость соответствия последнего требованиям государственного контроля – даже в условиях рыночной экономики [4, с. 342].

Особое место в предоставлении образовательной услуги занимает ее качество. От того, как воспринимается качество образовательной услуги в целом, зависит устойчивое отношение к учебному заведению, расширение клиентской базы и рост дохода локальной образовательной системы (ЛОС), в связи этим вопрос повышения качества является особенно актуальным в общей стратегии ЛОС.

В настоящее время существует большое количество методов и моделей оценки и повышения качества продуктов и услуг, однако основная их часть применяется в коммерческом предпринимательстве, к сфере же образовательной деятельности они плохо адаптированы.

Проблема заключается в самом предмете исследования – качество образовательной услуги. Оно представляет собой совокупную характеристику, составляющие которой могут быть самыми разными для

отдельных потребителей [2, с. 146]. Так, Н.П. Кетова определяет его как соответствие образовательной услуги ожиданиям студентов и их оценка ее после получения [3, с. 220]. Г.Н. Гайдукова рассматривает качество образовательной услуги как совокупность свойств и характеристик образовательного процесса, которая определяет его способность удовлетворять образовательные потребности конкретных потребителей [1, с. 465]. В.И. Набоков и О.А. Грицова понимает под качеством образовательной услуги способность образовательной организации создавать необходимые условия для оказания своих услуг, которые позволяли бы приводить в соответствие процессы и результаты ее деятельности и требования заинтересованных сторон [5, с. 87].

Одна из особенностей деятельности образовательных организаций – разнородность покупателей. Поэтому вузам необходимо прикладывать значительные усилия, чтобы выявить степень удовлетворенности качеством своих услуг представителями каждой покупательской группы. В отношении некоторых из них образовательные организации проводят тщательные исследования собственными силами, что же касается таких покупателей, как государство и общество, вузы выступают скорее «пассивными» исследователями, предоставляя информацию, чтобы получить итоговую оценку качества своих услуг [2, с. 146].

Рассматривая оценку качества услуг вузов государством, необходимо уделить внимание мониторингу эффективности образовательных организаций высшего образования. Минобрнауки РФ разработало систему показателей по следующим разделам:

- образовательная деятельность;
- научно-исследовательская деятельность;
- международная деятельность;
- финансово-экономическая деятельность;
- заработная плата профессорско-преподавательского состава (ППС);
- трудоустройство;
- дополнительный показатель (характеризует качественный состав ППС и студентов).

Информацию для оценки указанных параметров высылают вузы, а итоговые значения сравниваются с пороговыми, определенными государством. Отсюда, если значения показателей деятельности вуза ниже установленных государством, можно сделать вывод о неудовлетворенности его потребностей как потребителя образовательных организаций. Следовательно, используя информацию мониторинга, вузы могут повысить свою эффективность, направив большие усилия на те направления, которые были оценены невысоко.

В то же время значительно отличается процесс оценки качества образовательных услуг вуза представителями другой группы потребителей – абитуриентов и студентов. Работая с ними, вузы должны выступать в роли

«активных» исследователей, т.е. прилагать серьезные усилия по сбору и обработке информации. Здесь оценка качества образовательных услуг осуществляется по менее конкретным и более субъективным параметрам. Этим самым она отличается от государства, которое при проведении мониторинга вузов предлагает четкие количественные показатели оценки эффективности образовательного учреждения [2, с. 146].

Актуальность работы определяется необходимостью исследований процессов управления качеством образовательных услуг в российских вузах для определения направлений поиска новых решений повышения их эффективности.

В основе качества образовательной услуги лежат потребности и ожидания покупателей, а уровень их удовлетворенности зависит от того, насколько реальный результат соответствует их ожиданиям. Следовательно, вузам необходимо использовать такую методику, которая позволила бы максимально эффективно и достоверно оценить качество их услуг.

В ТвГТУ система управления качеством может быть усовершенствована по показателю удовлетворенности потребителей – качество образовательной услуги. В начале 2017 г. в ТвГТУ проводилось анкетирование среди обучающихся студентов по степени удовлетворенности образовательными услугами. Результаты исследования были отражены в отчете о самообследовании. На рис. 1. представлены средние оценки удовлетворенности обучающихся в динамике 2014 – 2017 гг.

На диаграмме средних оценок удовлетворенности студентов в динамике 2015-2017 гг. видно, что повысились по сравнению с результатами 2016 г. оценки по следующим сторонам обучения в университете: «Взаимоотношения с деканатом факультета», «Квалификация и профессионализм преподавателей», «Система оценки знаний», «Работа библиотеки», «Обеспеченность учебной литературой», «Расписание занятий», «Информативность официального сайта университета», «Уровень безопасности образовательного процесса», «Медицинское обслуживание», «Состояние компьютерных ресурсов, возможность доступа в интернет». Понижились по сравнению с результатами 2016 г. оценки по следующим сторонам обучения в университете: «Организация учебного процесса», «Состояние и оснащенность учебных аудиторий», «Работа органов студенческого самоуправления», «Организация досуга студентов», «Возможность занятий спортом», «Качество образования в целом».

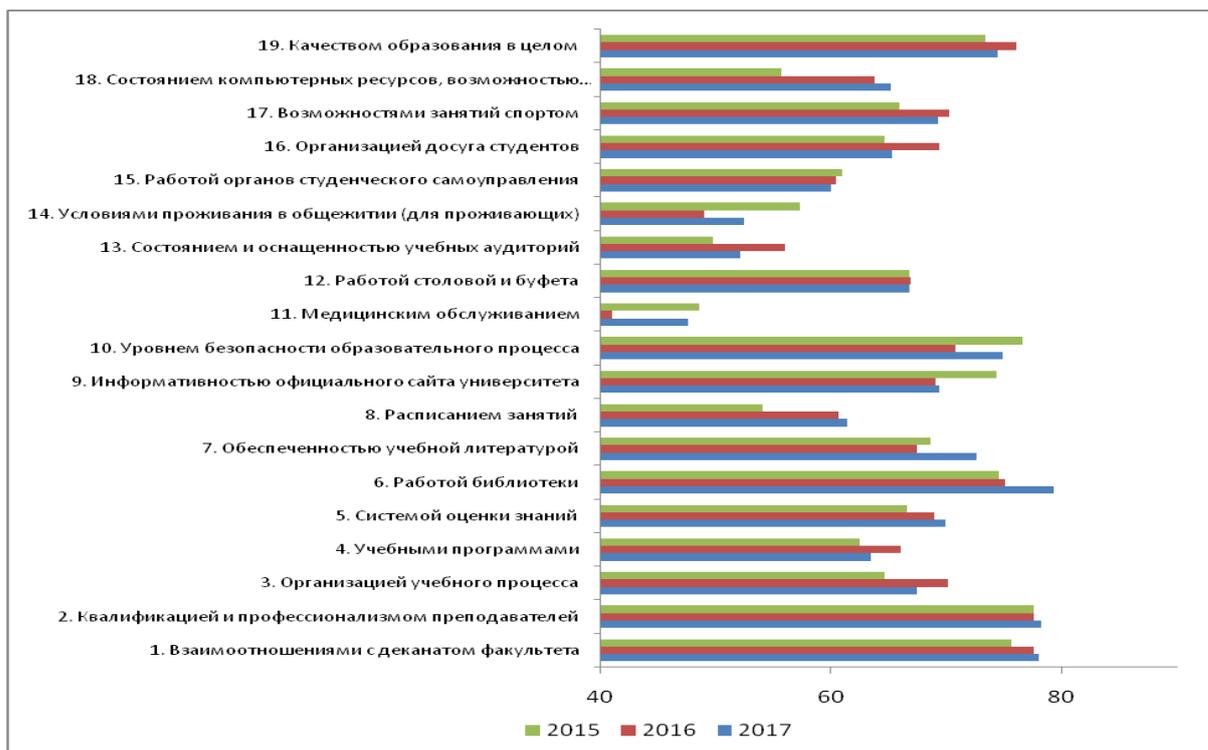


Рис.1. Средние оценки удовлетворенности студентов в динамике 2015-2017 гг.

При этом для многих вузов, а особенно региональных, очень важно проводить мониторинг среди будущих, потенциальных студентов. Особенно это важно для приема абитуриентов на компенсационной основе. От того, как воспринимается качество образовательной услуги в целом, зависит устойчивое отношение к учебному заведению, расширение клиентской базы и рост дохода. На рис. 2, 3, 4 приведены результаты приема в ТвГТУ за три последних года. Данные гистограмм отражают неустойчивую (по некоторым показателям отрицательную) динамику приема в ТвГТУ как на бюджетной основе, так и на компенсационной. Данная статистика дает основание для исследования причин данного явления.

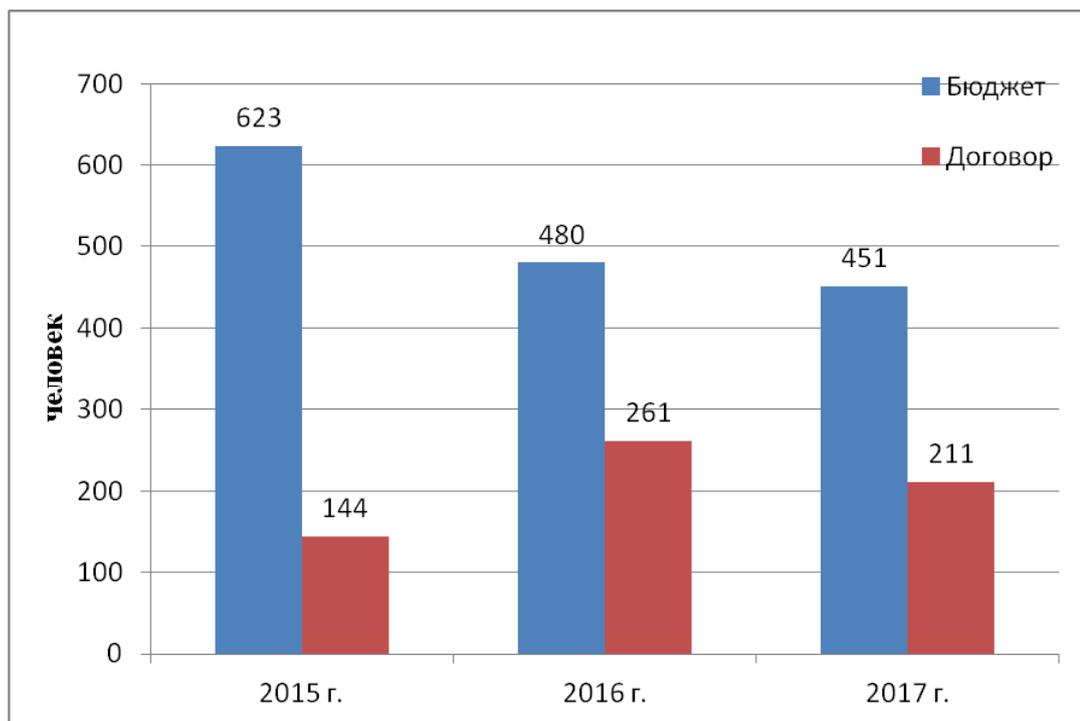


Рис. 2. Итоги приема в ТвГТУ на очное обучение в динамике

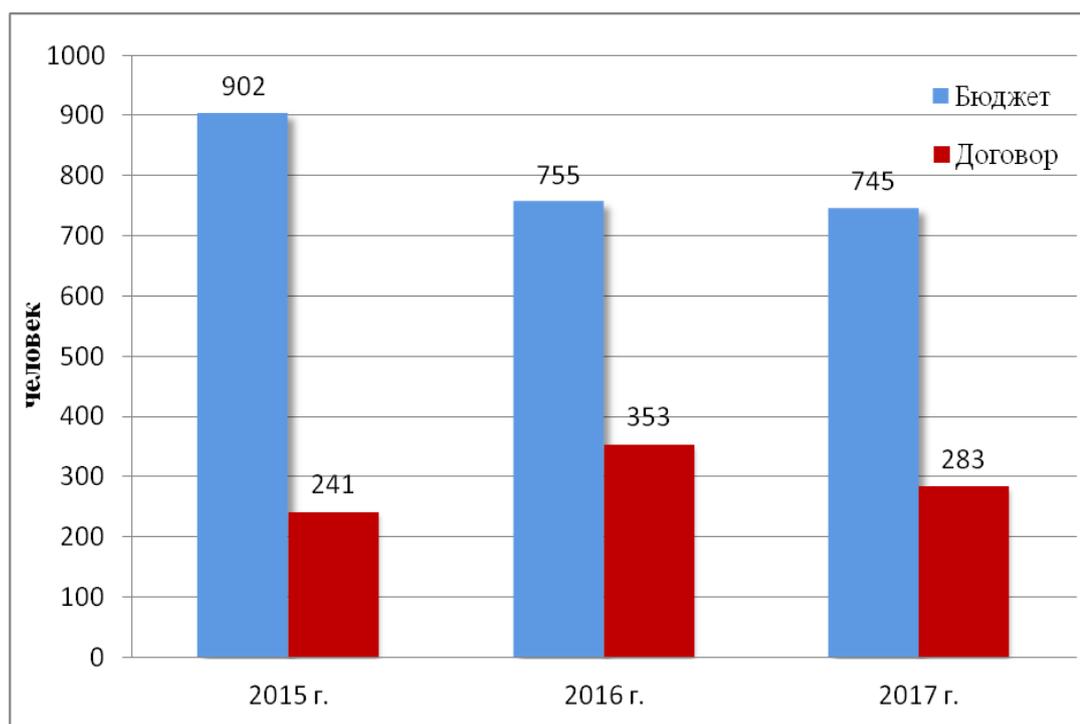


Рис. 3. Итоги приема в ТвГТУ на очное обучение в динамике (в том числе иностранные студенты)

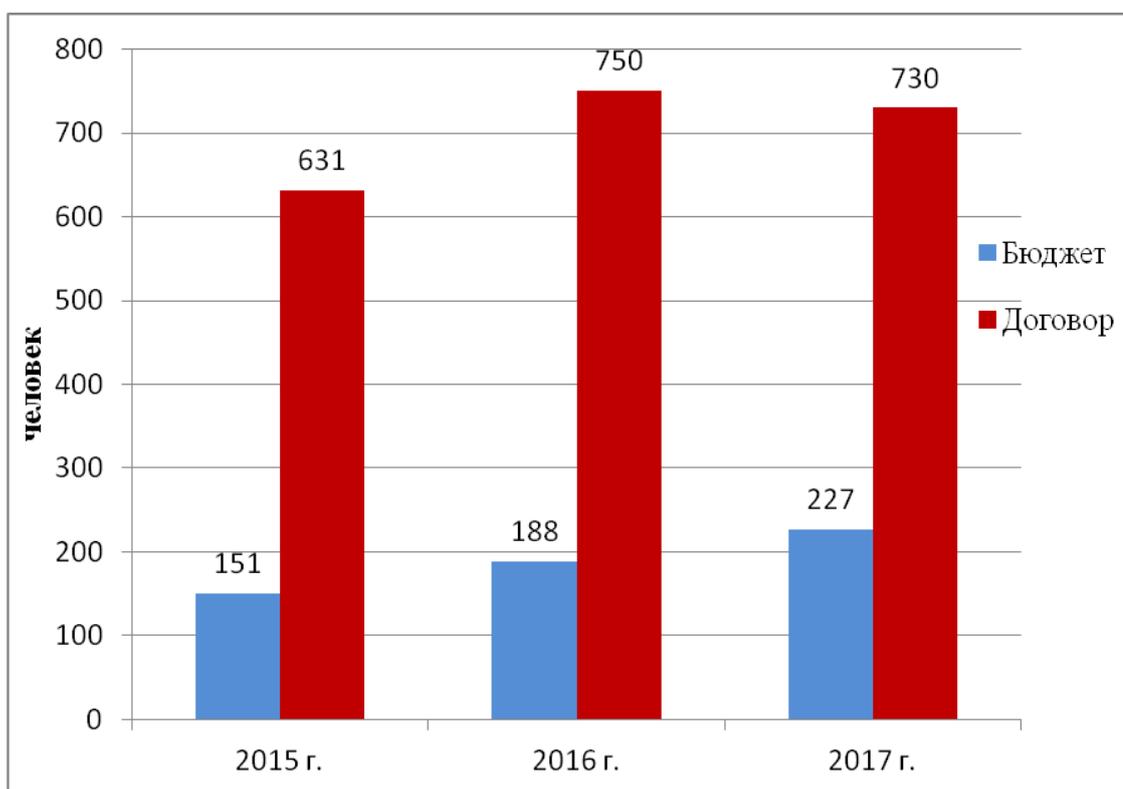


Рис. 4. Итоги приема в ТвГТУ на заочное обучение в динамике (в том числе иностранные студенты)

Существует целый ряд исследовательских методов, позволяющих определить воспринимаемую ценность услуги потребителями. Одним из них является GAP-анализ, который успешно применяется в сфере предпринимательской деятельности. GAP-анализ – это общая концепция аналитического подхода к процедуре рассмотрения несоответствий или разрывов между ожидаемым и воспринимаемым качеством образовательных услуг.

На данный момент нет единой универсальной методики, а каждая из уже имеющихся обладает как достоинствами, так и недостатками. В рамках данной работы можно использовать методику SERVQUAL, которая была предложена авторами В. Зейтамль, Л. Берри, А. Парасураман в 1985 г. и хорошо зарекомендовавшая себя при исследовании качества в сфере услуг [7, с. 192 – 195]. Наряду с такими достоинствами, как простота наглядность представления результатов, четкое определение тех направлений, в которых нужно улучшать работу, данной методике свойственны и недостатки – отсутствие эталонных значений (или хотя бы пороговых, как в мониторинге министерства) и некоторая запутанность для респондентов. Методика позволяет оценить разницу в ожиданиях будущих студентов и реальном восприятии качества оказанной образовательной услуги, учитывая степень важности каждого критерия для потребителя [2, с. 148].

Таким образом, нерешенными до настоящего времени остаются следующие проблемы в управлении качеством образовательных услуг в российских вузах:

- изменение ФГОС без глубокой аналитики не позволяет выявить слабые и сильные стороны, а соответственно правильно выстроить систему качества образовательных услуг российскими вузами;
- отсутствие единых подходов к критериям оценки профессиональной деятельности преподавателей в вузах РФ, когда не учитывается специфика вуза (технический, классический, национальный исследовательский университет и т.п.), несоразмерность критериев по учебной (основной для вузов РФ) и научной деятельности ППС, вводится принцип «деньги в обмен на эффективность», который проявит себя не только при формировании штатной численности работников (сокращение неэффективных работников), но и при реорганизации неэффективных учреждений [6, с. 254 – 260];
- система оценки качества образовательных услуг в большей степени ориентирована на «университетскую» среду и недостаточно исследует запросы и восприятия потребителей.

### **Библиографический список**

1. Гайдукова Г.Н. Социологический мониторинг удовлетворенности потребителей качества образовательных услуг // Современные проблемы науки и образования. 2013. №1. С. 463 – 470.
2. Жадько Е.А., Изакова Н.Б. Оценка качества образовательной услуги вуза как необходимое условие повышения эффективности его деятельности // Труды Уральского государственного экономического университета: сборник научных статей в 2-х т. Екатеринбург, 2016. С. 146 – 151.
3. Кетова Н.П. Образовательные услуги российских вузов: тенденции развития, принципы управления качеством, оценки, направления совершенствования // Вестник Адыгейского государственного университета. 2014. № 4. С. 219 – 227.
4. Маркетинг: общий курс: учеб. пособие для студентов вузов обучающихся по направлению «Экономика» / под ред. Н.Я. Калюжной, А.Я. Якобсона. – 4-е изд., стер. – М.: Издательство «Омега-Л», 2010. – 476 с.
5. Набоков В.И., Грицова О.А. Маркетинговый подход к управлению качеством образовательных услуг вуза // Аграрный вестник Урала. 2015. № 7. С. 86 – 90.
6. Шипов А.В. Модель оценки профессиональной деятельности преподавателей в вузах Российской Федерации (на примере Тверского государственного технического университета) // Образование: традиции и инновации: Материалы X международной научно-практической конференции. – Прага, Чешская Республика: Изд-во WORLD PRESS s.r.o., 2016. С. 254 – 260.

7. Шипов А.В., Ермишкина О.Г. Качество услуг ресторанного сервиса г. Твери по методике SERVQUAL // Сервису и туризму – инновационное развитие: материалы IX междунар. науч.-практ.конф. – СПб.: ЛГУ им. А.С. Пушкина, 2017. – С. 192 – 195.

## СЕКЦИЯ II

### ПЕДАГОГИКА ОБЩЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

УДК 3720

ББК 74.3

Ашихмина Г.А., кандидат педагогических наук,  
доцент кафедры педагогики и психологии ФГБОУ  
ВО «Мичуринский государственный аграрный  
университет»

#### ОБУЧЕНИЕ ДЕТЕЙ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ НА ОСНОВЕ ПРИМЕНЕНИЯ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

**Аннотация.** В статье рассматриваются особенности и возможности применения информационных технологий в системе инклюзивного образования. Представлен опыт обучения детей с ограниченными возможностями здоровья на основе применения информационных технологий.

**Ключевые слова:** информационные технологии, мультимедийные презентации, дети с ограниченными возможностями здоровья, обучение детей с ограниченными возможностями здоровья, инклюзивное образование.

Новые перспективы для создания благоприятных условий обучения детей с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) открывает применение информационных технологий в инклюзивном образовании.

В последнее время наблюдается увеличение числа детей с различными нарушениями развития: речевые патологии, нарушения опорно-двигательного аппарата, зрения, слуха, интеллекта. Применение специализированных информационных технологий при работе с ними позволяет активизировать компенсаторные механизмы и достичь оптимальной коррекции нарушенных функций.

Многообразие дефектов, их клинических и психолого-педагогических проявлений предполагает использование различных методик коррекции, что влечет за собой применение разных видов информационных технологий. Несмотря на широкий спектр распространения в образовании, в области образования детей с ОВЗ информационные технологии, в основном, применяются в трех сферах [3, с. 24].

В компенсаторной сфере рассматриваемые технологии позволяют, в определенной мере, возместить нарушения функций организма и оптимизировать процесс получения знаний учащимися.

В дидактической сфере информационные технологии способствуют оптимизации образовательного процесса, стимулируют разработку новых технологий обучения учащихся с особенностями психофизического развития.

В коммуникативной сфере данные технологии облегчают процесс коммуникации детей с ОВЗ, позволяют им реализовывать способности, содействуют расширению социальных связей.

Применение современных информационных технологий в инклюзивном образовании детей сопряжено с определенными трудностями, связанными с ограниченностью специального технического и программного обеспечения, недостаточной подготовленностью педагогов в вопросах их использования, а также с функциональными ограничениями учащихся [1, с. 5].

В системе общего образования г. Мичуринска накоплен опыт реализации инклюзивного образования младших школьников на базе одной из школ. В ней прошла апробация системы изменений в управлении инклюзивной школой, содержащей организационно-управленческие аспекты и психолого-педагогическое сопровождение коррекционно-развивающей деятельности. Особое внимание при этом уделялось реализации индивидуальной образовательной траектории учеников с ОВЗ. В этом документе подробно описаны техническое оснащение рабочего места ребенка, режим его пребывания в образовательной организации, процесс освоения им образовательной программы, психолого-педагогическое сопровождение развития школьными специалистами.

Среди них, безусловно, ведущую позицию занимает учитель, который способствует результативности коррекционно-образовательного процесса, применяя современные информационные технологии, в частности мультимедиа [2, с. 7]. На их основе разрабатываются дидактические средства – мультимедийные презентации, сочетающие в себе анимацию, видеовставки, аудио фрагменты, то есть те факторы, которые позволяют удерживать внимание, что актуально при обучении детей с отклонениями в развитии. У них усвоение новой учебной информации происходит медленнее, чем у других учащихся, лишь после многократных повторений, они могут быстро забыть воспринятое. В этой связи применение мультимедийных презентаций для визуализации учебного материала приобретает особое значение.

С помощью разножанровых музыкальных композиций можно, в одном случае, восстановить равновесие в деятельности нервной системы ребенка, в другом, - умерить избыточное возбуждение, в третьем, - напротив, снять его заторможенность и пр. Применяя мультимедийную презентацию, педагог может дифференцированно влиять на детей с разными особенностями психофизического развития. Медлительные дети нуждаются в стимулирующей музыке, которая бы повышала возбуждение в коре головного мозга и стимулировала бы общий жизненный тонус. Гиперактивные дети успокаиваются под воздействием музыки умеренного темпа, снижающей возбужденное состояние коры головного мозга.

Дистоническим детям с резкой сменой эмоционального состояния в течение дня требуется стабилизирующая музыка, имеющая спокойный характер с акцентами, которые повторяются через равные временные интервалы и с одинаковым уровнем звучания. Удовлетворение сенсомоторной потребности вызывает у детей с ДЦП активизацию позитивных эмоциональных реакций на музыку, интерес к изучению нового учебного материала.

Таким образом, современные информационные технологии способны внести существенный вклад в решение проблем инклюзивного образования: разработку нового педагогического инструментария для выявления оптимального соотношения обучения и развития ребенка, создание новых путей обучения, основанных на применении информационных ресурсов.

Опыт деятельности школы показал, что с активным внедрением мультимедиа презентаций претерпели изменения подходы к проектированию урока, позволяющие качественно по-новому использовать наглядные методы обучения, стимулируя различные виды интеллектуальной деятельности и эмоциональную работоспособность учащихся с ОВЗ.

### **Библиографический список**

1. Лизунова Л.Р. Компьютерные средства обучения: проблемы разработки и внедрения [Электронный ресурс]. URL:<http://www.lozopunkt.ru/bez.htm> (дата обращения 23.08.2017).

2. Социальная сеть образования. Использование мультимедийных презентаций в обучении детей с ОВЗ [Электронный ресурс]. URL:<http://pandia.ru/text/79/011/55258.php> (дата обращения 27.08.2017).

3. Сунцова А.С. Теории и технологии инклюзивного образования. Ижевск:Изд-во «Удмуртский университет», 2013. 110 с.

**УДК 621:378**

**ББК 74.48:34.5**

Горлов И.В., профессор кафедры  
«Технология и автоматизация машиностроения» ТвГТУ,  
Полетаева Е.В., доцент кафедры  
«Технология и автоматизация машиностроения» ТвГТУ

### **К ВОПРОСУ О ПОДГОТОВКЕ ИНЖЕНЕРНЫХ КАДРОВ МАШИНОСТРОИТЕЛЬНОГО ПРОИЗВОДСТВА**

**Аннотация.** Рассматриваются вопросы содержания дисциплин при обучении студентов машиностроительных специальностей в высшей школе. Подчёркивается, что основным объектом исследования на всех этапах обучения являются производственные системы, относящиеся к сложным системам, включающих большое число разнородных подсистем и

элементов, в которых системообразующим является человек. Показано, как должны быть связаны общетехнические, гуманитарные и специальные дисциплины для повышения эффективности образовательного процесса.

**Ключевые слова:** системный подход в инженерном образовании, инженерные кадры машиностроительного производства, профессиональная подготовка инженера.

Разработка учебных планов, выбор дисциплин и их содержания для технических специальностей высших учебных заведений основывается на том, какими знаниями и навыками должен обладать выпускник в соответствии с требованиями современного производства. Как правило, специалисты-машиностроители с высшим образованием работают на предприятиях инженерами-технологами, инженерами-конструкторами, руководителями различных отделов и служб, мастерами, т.е. в любом случае они являются в той или иной степени “руководящими” кадрами, обеспечивающими функционирование производства на всех его этапах.

Так, если молодой специалист разрабатывает технологический процесс изготовления детали, а именно: составляет маршрут обработки, выбирает станочное оборудование и технологическую оснастку, то он планирует работу рабочих различных участков цеха, т.е. он управляет производственной деятельностью персонала, занятого в основном и вспомогательном производстве, а те, в свою очередь, управляют непосредственно оборудованием. Результатом такой работы является техническая документация на бумажных или электронных носителях, содержание которой определяет эффективность работы как участка цеха, так и всего производства. Каждый специалист (от рядового инженера до главного) вносит свой вклад в управление производством. Этот факт необходимо учитывать при их подготовке в высшей школе.

Основными и обязательными знаниями, которыми должны обладать будущие специалисты-машиностроители, являются знания производственных систем. Производственные системы с точки зрения теории систем являются системами сложными и характеризуются уникальностью, слабой структурированностью теоретических и фактических знаний о системе, разнородностью подсистем и элементов, составляющих систему, случайностью и неопределённостью факторов, действующих в системе, многокритериальностью оценок процессов, протекающих в системе [1, с.9]. Каждое из перечисленных свойств должно найти отражение в учебном процессе с точки зрения приобретения студентами знаний о строении и функционировании производственных систем.

Несмотря на то, что каждая подсистема (станочного оборудования, транспортная, электроснабжения и т.д.) имеют свою элементную и системную составляющие и является предметом изучения отдельной дисциплины, необходимо чётко обозначить её связь с другими подсистемами, чтобы у студентов сохранялось целостное восприятие

исследуемого объекта – производственной системы: на старших курсах в профильных дисциплинах, связанных с проектированием производственных систем, эта связь изучается отдельно, но важно, чтобы была преемственность дисциплин, стимулирующая студентов в изучении общетехнических дисциплин студентами младших курсов.

Общетехнические и профильные дисциплины такие, как детали машин, графика, электротехника и др., позволяют студентам освоить базовые элементы производственных систем с технической точки зрения, и в необходимости этих дисциплин у студентов вопросов не возникает. Хотя и здесь есть проблемы.

Большинство общетехнических дисциплин сформировались на основе устаревших представлений о производстве, что в настоящее время не позволяет эффективно использовать полученные знания для решения проблем современного машиностроения. Следовательно, необходимо переработать методики преподавания общетехнических дисциплин с учётом последующей специализации студентов, чтобы полученные знания органично вписывались в структуру будущей деятельности и обеспечивали понимание изучаемой дисциплины с точки зрения профессионального подхода при решении конкретных производственных задач. Например, при разработке заданий по дисциплине «Теоретическая механика» для студентов направления подготовки 15.03.05 Конструкторско-технологическое обеспечение машиностроительных производств необходимо включить задачи, ориентированные на расчёт усилия закрепления детали в станочном приспособлении, что поможет обучающимся оценить важность данной дисциплины для будущей профессиональной деятельности и будет способствовать более качественному освоению учебной программы. Такие же проблемы есть и в преподавании на выпускающих кафедрах. Например, при изучении дисциплины «Метрология, стандартизация и сертификация» студентами упомянутого направления, в разделе, связанном с анализом параметров точности детали, нужно давать основы структурирования деталей на конструкторско-технологические элементы. Это позволит в последующем более глубоко понимать связь параметров точности элементов детали с технологическим маршрутом их изготовления, что необходимо знать специалисту в области машиностроения.

Слабая структурированность или недостаток знаний о процессах, протекающих в производственных системах, уникальность таких систем является основой для введения в учебный план дисциплин, связанных с научными исследованиями: основы научных исследований, математическое моделирование производственных систем и др. Здесь обязательно должен учитываться человеческий фактор. Поэтому особое значение необходимо уделять гуманитарным дисциплинам, изучаемым на младших курсах. Как правило, студенты технических специальностей относятся к ним без должного внимания из-за непонимания их значения в своей будущей трудовой деятельности. А ведь человек является системообразующим в производственной системе, и от его действий в

первую очередь зависит эффективность работы всей системы. Именно поэтому изучение всему тому, что связано с производственной деятельностью человека, должно уделяться основное внимание в гуманитарных дисциплинах. Здесь уместно упомянуть дисциплины, изучающие культурологию, социологию, психологию, историю и др. В каждой из них есть направления, изучающие с определённой точки зрения именно производственные системы. При этом студенты не только должны получать соответствующие знания, но и осознавать их необходимость. Только в этом случае они будут заинтересованы в получении соответствующих знаний и готовы к изучению производственных систем на старших курсах.

В машиностроительном производстве существует много проблем, которые приходится решать инженерам, связанных с управлением людьми, и для их решения необходимы знания, почерпнутые в гуманитарных науках. Рассмотрим, например, такую задачу, как разработка и освоение новой технологии изготовления изделия на машиностроительном предприятии. Кроме чисто технических задач, инженер должен решать и организационные задачи. Так, при покупке нового оборудования, с одной стороны, он должен определить, как оно будет встраиваться в технологический процесс с точки зрения трудовой деятельности того работника, который будет на протяжении рабочей смены управлять этим оборудованием. Именно инженер должен проконтролировать такие параметры трудовой деятельности рабочего, как содержание и дозирование физического и умственного труда, его связь с другими членами производственного процесса, заинтересованность в результатах своего труда, возможность в полной мере проявить свои творческие способности, позволяющие обеспечить профессиональный рост, т. е. необходимо учесть все базисные психологические категории бытия человека: мотив, действие, образ, интеракция, ситуация и др., соответствующие кластерам (психологическим измерениям бытия человека) ноосферы: субстанциональность, направленность, актуальность, когнитивность и др.[2, стр.88-89].

Таким образом, на выпускающие кафедры ложится важнейшая функция – формирование профессиональных требований к дисциплинам, изучаемым студентами на всём протяжении профессионального образования, в том числе и к дисциплинам гуманитарного направления. При разработке учебных планов и рабочих программ необходимо учитывать связь и преемственность общетехнических и гуманитарных дисциплин со специальными. Кроме того, необходимо проводить методические и научные семинары, в которых должны обсуждаться производственные проблемы, общие для специалистов в разных областях знаний. Только при таком подходе к обучению специалистов-машиностроителей в высшей школе можно говорить об их полноценном образовании.

## Библиографический список

1. Полетаева, Е.В. К проблеме создания сложных информационных систем на машиностроительном предприятии / Е.В. Полетаева, // Вестн. Твер. гос. техн. университета. – 2009. – Вып. 14. – С. 7 – 10.
2. Полетаева, Е.В. Построение информационной системы машиностроительного производства на базе предметной онтологии: монография / Е.В.Полетаева. Тверь: ТГТУ, 2015. 196с.

УДК **316:378**

ББК **60.5:74.58**

Довгалёва И.В., кандидат философских наук,  
доцент кафедры социологии и социальных технологий ТвГТУ

## МЕСТО И РОЛЬ СОЦИАЛЬНОЙ ЭКОЛОГИИ В СТРУКТУРЕ СОВРЕМЕННОГО ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

**Аннотация.** В статье рассматриваются основные положения изучения и преподавания курса «Социальная экология», дискурс о месте и роли социальной экологии в современной системе высшего образования.

**Ключевые слова:** социальная экология, экологическое сознание, экологическое образование, экосоциализация.

Празднование года экологии в России актуализирует вопросы, связанные с преподаванием ряда дисциплин экологической проблематики. Большое значение в современном мире придаётся социально-экологическому образованию. «Образованию отводится авангардная роль в формировании современного миропонимания, и социально-экологическое образование наряду с экономическим, информационным, гуманитарным должно быть фундаментальной основой всей системы образования» [1].

В 1987 г. состоявшийся в г. Москве Международный конгресс по проблемам экологического образования и подготовки кадров в области охраны окружающей среды подтвердил и уточнил ряд принципов, содержащихся во «Всемирной стратегии охраны природы», принятой Международным союзом охраны природы и природных ресурсов в 1978 г. и Всемирной хартией охраны природы (ООН, 1982 г.), сформулированных следующим образом:

- Принцип охвата экологическим образованием всех возрастных, социальных и профессиональных групп населения.
- Принцип первоочередного обучения лиц, имеющих право и возможность принимать решения в области практической деятельности.
- Принцип непрерывности экологического образования на разных этапах воспитания и обучения.

Гирусов Э. В. особенно выделяет принципы всеобщности этого процесса и первоочередной значимости его для лиц, принимающих решения. Важнейшей особенностью социально-экологического образования, Гирусов Э. В. считает, его новый системном характере. Подчеркнув основные принципы социально-экологического воспитания и образования, обязательными для всех групп населения и всех уровней профессий, представляются основания предлагать преподавать «Социальную экологию» в учебных заведениях как «общеобязательный предмет». «Социальная экология представляет собой вполне самостоятельную область знания, изучающую специфические законы совместимости общества и природы в рамках единой социоприродной системы. Поэтому преподавание социальной экологии должно идти в виде не только экологических аспектов во всех существующих дисциплинах, но и самостоятельного предмета, дающего основу такого преломления в различных областях науки»[1].

Основания этому предложению заложены ещё Робертом Маккензи в первой половине XX века. Функционирование экологического сознания обеспечивает человеку возможность вырабатывать смыслы и значения природных элементов, обобщенные знания о связях, отношениях, закономерностях окружающего мира, ставить цели, регулировать и контролировать своё повседневное поведение и социальные практики. Маккензи подчёркивал влияние экологических изменений на социальную организацию сообщества и оценивал экологические процессы, как определяющие внутреннюю структуру сообщества. «Каждое образование, или экологическая организация внутри сообщества, служит фильтром или магнитом, притягивающим к себе подходящие элементы населения и отталкивающим не соответствующие ему единицы, создавая таким образом биологические и культурные подразделения городского населения»[3].

Социальная экология, по мнению Р. Маккензи, должна изучать все факторы общественной жизни, становясь, таким образом, наукой о пространственно-временных отношениях человеческого бытия, проявляющихся в определённом пространстве, времени, образе жизни, на который оказывают влияние селективные (отбор), дистрибутивные (распределительные) и адаптивные (приспособительные) силы среды обитания. Р. Маккензи также считал, что жизнь социума организуется на основе господства центрального делового района, а естественная, природная конкуренция, сублимируясь в обществе под влиянием культуры в экономическую конкуренцию, выражается рядом естественно-экологических процессов: концентрацией, централизацией, сегрегацией, вторжением, последовательностью (процессом перемещения социальных групп из одного района в другой вслед за изменением доходов). «Все социальные и политические институты имеют основанием эти естественно-экологические процессы, они появляются и существуют в соответствии с изменяющимися условиями в ходе перемещения и конкуренции различных социальных групп»[4].

Необходимость взаимосвязи экологических направлений и взаимодействия специалистов в области социальной экологии на современном этапе развития образования утверждается Коняшкиным В.А., представляя, в своей статье, социальную экологию как интегративную дисциплину. «Появилось немало экологических дисциплин, предметы рассмотрения которых выходят за рамки классической экологии, и которые свидетельствуют об экологизации различных фундаментальных и прикладных наук. Это приводит к тому, что специалист в области, скажем, политической экологии не всегда может найти общий язык со специалистом, занимающимся промэкологией или экологической этикой»[2, с. 30].

«Такой интегративный экологообразовательный курс в первую очередь способствует выработке у студентов новых подходов к природопользованию и экофильной организации жизнедеятельности общества на основе экологоориентированного мировоззрения. По убеждению автора, данный курс полезен, и даже необходим при подготовке студентов «неэкологических» специальностей - как технических, так и гуманитарных»[2, с. 31].

Современная проблематика социально-экологических исследований весьма обширна:

- изучение эволюции экологической науки и становления основ социальной экологии;
- выявление места и роли социальной экологии в структуре современного научного знания и общественной жизни;
- анализ реальных и прогнозируемых социокультурных тенденций, процессов и явлений, характерных для системы «человек-общество-природа»;
- раскрытие теоретических основ и практических методов рационализации взаимоотношений человека и среды его обитания;
- изучение экологических составляющих проблемы качества жизни и качества окружающей среды;
- раскрытие сущности, типологий и методов исследования социально-экологической напряженности;
- рассмотрение различных социально-экологических и экофутурологических концепций анализа социально-значимых проблем современности;
- изучение аспектов экологической социализации, формирование экологической культуры и экологического сознания;
- обеспечение непрерывности и преемственности экологического образования на стадии перехода от общеобразовательной к профессиональной подготовке;
- повышение уровня общемировоззренческой и профессиональной компетентности посредством установления системы межпредметных связей содержания курса «Социальная экология» с содержанием дисциплин специализации.

«В структуру экологического сознания, как показали конкретно-социологические исследования, входят:

- обеспокоенность состоянием окружающей природной среды;
- экологические убеждения;
- личная сопричастность к происходящему в экологической сфере событиям;
- экологическая информированность;
- отношение к индивидуальной деятельности в экосфере;
- отношение к деятельности властей в экосфере.
- элементы экологической культуры общества, экологическую сферу общественно-политических движений, международные экологические стандарты, взаимосвязь экологии и качества жизни населения»[4, с. 86].

Основной целью образования по дисциплине «Социальная экология» видится в формировании представления о специфике социальной экологии как междисциплинарном направлении, изучающем проблемы взаимодействия в сложной системе «человек, природа, общество»; ознакомление с основными социально-экологическими проблемами и методологией их исследования; введение в круг рассмотрения специфических социально-экологических проблем, связанных с областью будущей профессиональной деятельности.

Особое внимание студентов в курсе: «Социальная экология» уделяется вопросам изучения:

- законов и принципов социальной экологии;
- основных социально-экологических проблем и методологии их исследования;
- элементов жизненной среды человека и критериев оценки качества жизни;
- сущности, типов и этапов экологической социализации;
- основных функций экологических движений;
- экологических представлений с древнейших времен до наших дней;
- формирования умений ориентироваться в современном потоке социально-значимых экологических проблем;
- выделять социологическую составляющую из общеэкологических проблем;
- анализировать участие социальных организаций в решении экологических проблем.

Возможность использовать современные образовательные технологии, которой является система электронного обучения Moodle, разработан и функционирует onlin-курс «Социальная экология», который представлен в системе дистанционного электронного образования вуза.

Важность «Социальной экологии» в системе современного высшего образования неоспорима. Однако, неоднозначно решения ряда значимых вопросов. Во-первых происходит процесс становления круга исследуемых вопросов, законов и принципов, предметной области науки. Во-вторых

вопрос о месте «Социальной экологии» в учебном процессе представляет широкую палитру мнений от вкраплений экологических вопросов в курсы (т.е. экологизации различных фундаментальных и прикладных наук) до самостоятельного образовательного контента и утверждений стать обязательной для всех направлений технических и гуманитарных.

Роль «Социальной экологии» в системе высшего образования многозначна и ответственна. С одной стороны, «Социальной экология» продолжает формирование мировоззрения современного человека, и в этом смысле продолжает развивать те основы знаний, которые закладываются в курсах «Философии», «Культурологии», «Концепций современного естествознания». С другой стороны подготавливают будущего специалиста к решению конкретных проблем, связанных с современными проблемами человечества, и поэтому предваряют специальные дисциплины, вводя основы экологизации научной и прикладной деятельности.

### **Библиографический список**

1. Гирусов Э. В. Социально-экологическое образование[Электронный ресурс]// Природа, общество, человек. Век глобализации. 2015. №1. С.125–129. URL:<https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialno-ekologicheskoe-obrazovanie>(дата обращения: 11.10.2017)
2. Коняшкин В.А. Социальная экология как интегративный экологообразовательный курс: опыт разработки и преподавания[Электронный ресурс]// Экологическое образование и культура. Бюллетень Центра экологической политики России «На пути к устойчивому развитию России» 2006. №34. С. 30-31. URL:[http://www.ecopolicy.ru/upload/File/Bull\\_34ru.pdf](http://www.ecopolicy.ru/upload/File/Bull_34ru.pdf)(дата обращения: 11.10.2017)
3. Маккензи Р. Экологический подход к изучению человеческого сообщества. [Электронный ресурс]Перевод В.Г. Николаева // Вопросы социальной теории. 2008. Том II. Вып. 1(2). URL: [https://iphras.ru/uplfile/root/biblio/vst/2008/mackenzie\\_2.pdf](https://iphras.ru/uplfile/root/biblio/vst/2008/mackenzie_2.pdf)(дата обращения: 11.10.2017)
4. Яо Л.М. Социальная экология. – Казань : Изд-во Казан. гос. технол. ун-та, 2007. 280 с.

## ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ АНИМАЦИЯ КАК ОСОБОЕ НАПРАВЛЕНИЕ СОВРЕМЕННОЙ ПЕДАГОГИКИ

**Аннотация.** В статье рассматривается педагогическая анимация как наиболее прогрессивная модель создания и развития образовательного пространства. Анализируются ее особенности, функции и значение. Отмечаются ее преимущества перед другими видами педагогической деятельности. Выявляются специфика труда педагогов-аниматоров и предъявляемые к ним требования. Изучается развитие педагогической анимации в России и делается вывод о необходимости ускорения процесса ее институционализации.

**Ключевые слова:** обучение, воспитание, педагогическая деятельность, педагогическая анимация.

В современном глобализированном мире, характеризующимся сложнейшими общественными трансформациями, важнейшую роль в обеспечении повышения человеческого потенциала играет педагогическая деятельность, ориентированная на создание условий гармоничного развития личности и подготовку подрастающего поколения к труду и иным формам участия в жизни общества. Данная задача сегодня успешно решается в рамках педагогической анимации, под которой понимают деятельность, направленную на обучение, воспитание, образование и развитие личности посредством анимационных технологий. Она представляет собой особую технологию моделирования учебно-воспитательного процесса в условных интерактивно-игровых ситуациях, направленных на воссоздание и усвоение социокультурного опыта [2, с. 21]. Ее основными принципами являются: открытость, гуманизм, признание плюрализма мнений и позиций, педагогическое сотрудничество и диалог, равноправие субъектов взаимодействия, свобода выбора и активность.

В противовес традиционной авторитарной педагогике, во многом нивелирующей и подавляющей личность она пробуждает у индивида веру в свои силы и возможности, активизирует процесс познания и общения, порождает личностную значимость, формирует психологическую устойчивость, развивает целеустремленность, а также стимулирует творческую деятельность, что полностью отвечает современным запросам общества. Во многом это обусловлено тем, что педагогическая анимация основана на переживании учащимися положительных эмоций, формирующих соответствующее отношение к происходящему вообще и к

учебно-воспитательному процессу в частности, а также создающих богатство эмоциональных переживаний необходимых для развития личности.

Помимо этого, она обладает следующими преимуществами, выгодно отличающими ее от других видов педагогической деятельности:

- способствует формированию необходимых смысложизненных ориентаций у учащихся;
- позволяет педагогу одновременно отслеживать внешние поведенческие проявления учащихся и их внутренние личностные изменения;
- способствует трансформации неустойчивого интереса к определенному виду деятельности обучающегося в устойчивую потребность;
- позволяет формировать культурно-досуговую компетентность личности, заключающуюся в ее способности осуществлять осознанный выбор способов проведения досуга, культурно и духовно ее обогащающих [7];
- формирует атмосферу сотрудничества и взаимного уважения между педагогом и учащимися;
- позволяет учащимся овладеть не только теоретическими знаниями, но и практическими навыками;
- способствует активизации восприятия индивидом информации за счет одновременного взаимодействия в учебно-воспитательном процессе мотивов, чувств, интересов, настроений, мыслей и т.п.;
- позволяет непроизвольно вовлекать личность в учебно-воспитательный процесс через «вдохновляющее поведение» и «педагогический артистизм» [4].

Педагогическая анимация направлена на удовлетворение самого широкого спектра потребностей человека – рекреационных, культурных, образовательных, творческих, духовно-нравственных и т.д., что определяет круг выполняемых ею функций. Основными из них являются:

1) Образовательные:

- обучающая – предполагает усвоение человеком каких-либо знаний, умений или навыков;
- воспитательная – ориентирована на формирование мировоззрения индивида и его ценностных установок средствами анимации на основе создания «ситуаций-образцов»;
- развивающая – направлена на целостное и гармоничное развитие личности (интеллектуальное, социальное, нравственное, физическое, психическое, творческое) через многоцелевые учебные программы, создающие пространство «проживания» отношений и ситуаций;
- коррекционно-профилактическая – нацелена на профилактику и преодоление личностных тенденций к социально-культурной дезинтеграции (девиантного поведения, отчуждения личности и т. п.);
- функция самоидентификации – направлена на формирование адекватного самопонимания и самоощущения личности через ее свободное и автономное самоопределение [1].

## 2) Социально-культурные:

- регулятивная – влияет на поведение людей через принятую систему ценностей и норм;
- гносеологическая – обеспечивает накопление и хранение знаний – социальной и культурной «памяти человечества»;
- коммуникативная – создает условия для общения и взаимодействия людей друг с другом, стимулирует информационный обмен между ними;
- трансляционная – обеспечивает историческую преемственность социально-культурного опыта;
- терапевтическая – заключается в психологическом воздействии педагогов-аниматоров на внутренний мир личности средствами искусства и культуры с целью оздоровления психики, реабилитации критических состояний и восстановления психологического равновесия [3, с. 40].

На сегодняшний день во многих странах мира педагогическая анимация трактуется как наиболее прогрессивная и инновационная модель создания и развития образовательного пространства, адекватная требованиям времени [19].

Ее ценность для педагога заключается в возможности:

- качественного улучшения познавательного процесса за счет ухода от авторитарного и монологического принципа общения;
- повышения мотивации обучающихся к образовательной деятельности и результативности усвоения учебных материалов посредством преподнесения информации в яркой художественной форме;
- формирования зрелой нравственно-интеллектуальной личности, способной к культурному самоопределению и самоидентификации, с активной жизненной позицией, самостоятельной, инициативной и ответственной;
- развития «ролевой гибкости», терпимости и уважения к различным точкам зрения у учащихся, способствующих более быстрой их адаптации в быстро меняющемся мире;
- формирования у обучающихся этических и эстетических ценностей;
- установления связи теоретических знаний с практической деятельностью;
- формирования профессиональных навыков и умений (организаторских, коммуникативных, аналитических и т. д.) [6].

Для учащихся ее ценность состоит в возможности:

- творческой самореализации;
- совершенствования коммуникативных навыков, преодоления индивидуально-личностных барьеров в общении;
- отработки различных проблемных ситуационных жизненных моделей поведения;
- развития навыков работы в команде;
- самопознания;

- развития умения управлять своим эмоциональным состоянием и формирования стрессоустойчивости.

На сегодняшний день педагогическая анимация является относительно новым для российской действительности направлением деятельности. Но, не смотря на это, в исследовательских кругах уже сложилось довольно четкое представление о ней как о триединой модели, согласно которой она рассматривается как:

- часть культурно-воспитательной системы общества, представленная в виде системы одобряемого социально досуга;

- педагогическая система, призванная обучать, развивать и воспитывать человека средствами культуры и обеспечивать необходимый уровень его образовательной и досуговой деятельности и отношений в соответствии с установленными в обществе правовыми и моральными нормами, формировать качественно новые общественные отношения;

- профессиональная деятельность педагога, целью которой является социализация человека на основе высших духовных ценностей, его всестороннее развитие и совершенствование (физическое, интеллектуальное, нравственное, эстетическое и т. д.) через анимационное сотворчество [8, с. 36].

Исходя из этого, от педагога-аниматора требуется решение задач разного содержания и уровня сложности. Это предполагает наличие у него определенных профессиональных способностей, которые помогут ему создать необходимые условия для формирования и развития личности и ее гармоничной интеграции с обществом и миром, стимулировать ее к познавательной деятельности, направлять ее мысли и поступки, не прибегая к принуждению. Для того чтобы этого добиться специалисты педагогической анимации должны не только обладать обширными профессиональными знаниями и навыками в сфере педагогики, психологии и анимационной деятельности, но и определенными личностными качествами, которые позволят им добиться высоких результатов в работе. Это ответственность, умение владеть собой, общительность, оптимизм, креативность, высокая работоспособность, интеллектуально-эмоциональная воспитанность, дисциплинированность, умение работать в команде, адаптивность, стрессоустойчивость, способность к самопрезентации, аттракции и эмпатии. Без этих качеств педагог-аниматор вряд ли сможет создать благоприятный фон для сотрудничества и совместной деятельности с учащимися, так как применение анимационных педагогических технологий всегда требует эмоционального контакта и взаимной вовлеченности [5].

В связи с этим в тех странах, где педагогическая анимация заняла довольно прочные позиции и является неотъемлемой частью национальной социально-культурной и образовательной политики, сложились целостные концепции подготовки специалистов данного профиля, отражающие их традиции и специфику общественно-исторического развития. В России же в силу новизны этого направления педагогики пока подобная концепция отсутствует. В результате в сферу педагогической анимации приходят

работать люди, которые слабо представляют себе специфику деятельности в данной сфере, абсолютно не готовые ни физически, ни психологически к высокой интенсивности труда и постоянно меняющимся условиям работы. Естественно, это негативно отражается как на качестве содержания анимационных учебно-воспитательных и образовательных программ, так и на качестве самого педагогического процесса. Не спасает положение и приглашение иностранных специалистов по педагогической анимации, так как используемые ими в работе технологии плохо согласуются с российской спецификой и менталитетом. Очевидно, что разрешить сложившуюся ситуацию можно только посредством комплексного подхода к разработке стратегии подготовки кадров для педагогической анимации, которая будет учитывать все нюансы профессиональной деятельности специалистов данного профиля, что позволит вывести ее на новый, более высокий уровень.

Таким образом, педагогическая анимация является уникальной технологией обучения, воспитания и развития личности, раздвигающей границы традиционной педагогики и изменяющей мировоззренческие и методологические основания организации педагогической деятельности в социуме. Ее значимость заключается в возможности развития индивида во всем многообразии его самовыражения и самореализации; формирования свободной, самодостаточной и автономной личности, способной к конструктивному диалогу на уровне национального и мирового сообщества. Однако в России педагогическая анимация пока не выполняет свои функции в полном объеме, так как в нашей стране она еще не получила должного осмысления ни в научных кругах, ни во властных структурах, что затрудняет ее институционализацию, хотя потребность в этом давно назрела.

### **Библиографический список**

1. Анимация бывает педагогической [Электронный ресурс]. URL: [http://www.edu.nsu.ru/new\\_detail.php?new\\_id=9736](http://www.edu.nsu.ru/new_detail.php?new_id=9736) (дата обращения: 07.10.2017).
2. Косарская Е.С. Анимационный сервис: учебное пособие. Тверь: Тверской государственный технический университет, 2017. 80 с.
3. Плотникова В.С. Организация отдыха и оздоровления детей средствами педагогической анимации // Вопросы образования. 2014. №1. С. 39-43.
4. Представление о педагогической анимации в теории педагогике [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberpedia.su/7x2a7e.html> (дата обращения: 05.10.2017).
5. Сущность и содержание профессионально-педагогической аниматорской деятельности [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberpedia.su/7x2a7b.html> (дата обращения: 06.10.2017).
6. Характеристика педагогической анимации в современной социально-педагогической системе [Электронный ресурс]. URL:

<http://www.dogmon.org/harakteristika-pedagogicheskoj-animacii-v-sovrem-socialen.html> (дата обращения: 06.10.2017).

7. Шульга И.И. Педагогическая анимация: теория, методика, практика [Электронный ресурс]. URL: <http://www.sibvido.ru/node/127> (дата обращения: 07.10.2017).

8. Шульга, И.И. Генезис понятия «педагогическая анимация» // Педагогическое образование и наука. 2008. № 1. С. 35–40.

УДК 378

ББК 74

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

## ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ГЕОКЕШИНГ КАК ОСОБЫЙ МЕТОД АКТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ СТУДЕНТОВ ВУЗОВ

**Аннотация.** Статья посвящена образовательному геокешингу. Он рассматривается как особый метод активного обучения студентов вузов. Изучаются его компоненты и возможные варианты организации, выявляются его педагогический потенциал и преимущества. Анализируется значение применения образовательного геокешинга в подготовке выпускников вузов и возможности его использования в учебно-воспитательном процессе.

**Ключевые слова:** высшее образование, активное обучение, образовательный геокешинг.

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

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

- стимулирование познавательной и творческой деятельности обучающихся;

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

- высокую степень включенности учащихся в образовательный процесс;

- широкое применение в нем информационных и коммуникационных технологий, а также интерактивных и игровых методов обучения [2, с. 36].

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

На сегодняшний день существуют различные методы активного обучения, одним из которых является образовательный геокешинг – это игра с применением спутниковых навигационных систем, заключающаяся в нахождении тайников, спрятанных другими участниками игры, среди которых выделяют следующие типы:

- традиционный тайник. Он представляет собой герметичный контейнер, в котором можно найти блокнот с ручкой (своего рода журнал регистрации для всех, кто его нашел) и «клад». Обычно эту роль играют мелкие сувениры: брелоки, компакт-диски, значки и т.п.;

- виртуальный тайник. В отличие от предыдущего типа он не требует поиска контейнера. Достаточно просто добраться до указанного места, найти ответ на контрольный вопрос или решить поставленную автором задачу и отправить автору тайника;

- пошаговый тайник. Он отличается тем, что состоит из двух или более промежуточных шагов, и чтобы отыскать финальную точку, необходимо пройти несколько этапов. В первом шаге могут содержаться координаты второго или часть финальных координат, во втором – другая часть и т.д. Таким образом, найти финальную точку можно только найдя все промежуточные контейнеры или ответив на все вопросы промежуточных шагов. При этом он может быть, как виртуальным, так и традиционным или их комбинацией [5].

Геокешинг обладает значительным педагогическим потенциалом, так как требует от участников продемонстрировать различные знания, умения и навыки в разных областях и способствует формированию необходимых компетенций. Это позволяет успешно использовать его в образовательном процессе в высшей школе в виде занятий на основе создания и прохождения геокешинг-маршрутов с различными учебными или творческими заданиями [3, с. 52].

Данный процесс выглядит следующим образом:

- постановка учебной задачи студентам и получение ими маршрутного листа;

- прохождение учащимися образовательного маршрута (выполнение различных заданий, поиск объектов по заданным координатам с помощью GPS и их фотофиксация);

- составление студентами отчета, его презентация или размещение в геоблоге [1, с. 6].

Как особый метод активного обучения студентов вузов образовательный геокешинг включает в себя следующие компоненты:

- познавательный (получение новых знаний и закрепление изученного материала);

- игровой (активизация мыслительной и практической деятельности);

- коммуникативный (овладение приемами социального сотрудничества и взаимодействия);

- оздоровительный (развитие физической активности);

- воспитательный (формирование уважительного отношения к окружающему миру, патриотизма, активной гражданской позиции, пропаганда здорового образа жизни);

- развивающий (развитие внимательности, памяти, логики, творческого мышления, самостоятельности) [6].

При этом существуют различные варианты его организации в зависимости от определенных критериев, основными из которых являются:

1) содержание геокешинга: предметный; межпредметный;

2) охват территории: локальный; региональный; межрегиональный; международный;

3) форма организации: гео-квест; геопрогулка; геопоход; геопутешествие; геоэкспедиция [2, с. 50];

4) цель образовательной деятельности: геокешинг ориентированный на формирование общепрофессиональных компетенций; геокешинг направленный на формирование профильно-специализированных компетенций; геокешинг нацеленный на развитие универсальных компетенций;

5) количество участников: индивидуальный; групповой;

6) способ организации: организованный преподавателем; организованный третьими лицами; организованный учащимися [4].

Такое его разнообразие позволяет решать следующие образовательные задачи в вузе:

- формирование образовательной мобильности студентов, которая позволяет перемещаться им в поисках образовательных ресурсов и подразумевает формирование у них умения учиться в разных культурных средах, по различным источникам;

- формирование исследовательских навыков, таких как: способность к поиску, анализу, обобщению, синтезу новой информации; умение определить цель, задачи, объект, предмет исследования; способность спланировать исследовательскую деятельность по решению поставленной задачи;

- формирование коммуникативных навыков, причем не только внутри команды, но и с другими людьми, которые могут помочь в выполнении задания [8];

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

- формирование информационной культуры студентов посредством развития их компетенций в области использования новейших информационно-коммуникационных технологий;

- формирование профессиональной культуры выпускников, связанной с конкретным видом их трудовой деятельности [2, с. 52].

Все это становится возможным благодаря тому, что образовательный геокешинг обладает целым рядом следующих преимуществ:

- позволяет сделать процесс обучения действительно актуальным, личностно-значимым, интересным и творческим;

- повышает эффективность образовательного процесса;

- позволяет студентам устанавливать причинно-следственные связи в изучаемом круге явлений;

- способствует формированию у них положительной мотивации к обучению и самообразованию [6];

- развивает аналитическое мышление;

- учит применять теоретические знания и практические навыки в нестандартных ситуациях;

- способствует расширению кругозора студентов;

- актуализирует межпредметные связи, что способствует формированию у учащихся восприятия содержания учебных предметов как единой целостной системы, а не разрозненных фрагментов информации из различных не связанных между собой областей знаний;

- позволяет интегрировать формальное и неформальное образование, учебную и воспитательную деятельность [7, с. 147].

Таким образом, значение применения образовательного геокешинга в учебно-воспитательном процессе высшей школы сложно переоценить – он создает условия для всестороннего развития личности студентов; способствует формированию их интеллектуальной, нравственной, гражданской и профессиональной культур; позволяет наполнить процесс обучения новым практическим содержанием и поднять его на качественно более высокий уровень за счет расширения границ образовательного пространства и выведения его за рамки вузовской аудитории, перехода от регламентированных форм и методов организации учебного процесса к развивающим, проблемным, исследовательским, поисковым, обеспечивающим рождение познавательных мотивов и интересов у студентов. Исходя из этого, актуальность его применения в организации педагогического процесса в вузе не поддается сомнению, особенно в условиях реализации компетентностного подхода в подготовке выпускников. Единственное условие – игра геокешинг должна органически сочетаться с образовательными стандартами и рабочими программами дисциплин и быть нацеленной на интенсификацию серьезной умственной работы, а не носить чисто развлекательный характер, чтобы не отвлекать студентов от обучения.

## Библиографический список

1. Бем Н.А., Тяпкина Е.В., Синаторов С.В. Геокешинг в контексте современного образования // Международный научно-исследовательский журнал. Педагогические науки. Ч. 2. 2016. № 7-2(49). С. 6-7.
2. Колокольникова З.У. Технология активных методов обучения в профессиональном образовании. Красноярск: Сибирский федеральный университет, 2007. 176 с.
3. Кукушкина А.Г. Педагогический потенциал туристической игры геокешинг: опыт реализации городского проекта // Вестник новгородского государственного университета им. Ярослава Мудрого. 2016. № 5(96). С. 50-53.
4. Куценко О.Б., Муслимов Р.Р. «Образовательный геокешинг» – новая форма в дополнительном образовании [Электронный ресурс]. URL: <http://www.azimut72.com/biblioteka/nasha-metodicheskaya-kopilka/500.html> (дата обращения: 04.10.2017).
5. Образовательный геокешинг [Электронный ресурс]. URL: [http://wiki.soiro.ru/Образовательный\\_геокешинг](http://wiki.soiro.ru/Образовательный_геокешинг) (дата обращения: 03.10.2017).
6. Скуридина Е.Е. Использование новых информационных технологий в образовании. Игра Геокешинг [Электронный ресурс]. URL: <http://kk.convdocs.org/docs/index-249180.html> (дата обращения: 04.10.2017).
7. Федотова Л.А., Ященко Р.В. Организация самостоятельной работы студентов технического вуза с применением GPS-технологий при изучении гуманитарных дисциплин // Актуальные вопросы профессионального образования. 2012. № 11(98). С. 147-148.
8. Шамшина Л.Ю. Игра Геокешинг как средство развития информационно-коммуникативных и исследовательских навыков обучающихся [Электронный ресурс]. URL: <http://открытыйурок.рф/статьи/538025/> (дата обращения: 03.10.2017).

УДК 378.14

ББК 32.81:81 - 923

Крижовецкая О.М., к. филол. н., доцент  
кафедры русского языка ТвГТУ

### **ЭЛЕКТРОННЫЙ УЧЕБНЫЙ КУРС КАК СРЕДСТВО АКТИВИЗАЦИИ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА (НА ПРИМЕРЕ ДИСЦИПЛИНЫ «РЕЧЕВАЯ КОММУНИКАЦИЯ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ» ДЛЯ СТУДЕНТОВ ТвГТУ)**

**Аннотация.** Рассматриваются пути внедрения современных технологий образования в учебный процесс вуза, в частности, представлен опыт использования платформы Moodle при изучении студентами дисциплины «Речевая коммуникация в профессиональной деятельности».

**Ключевые слова:** дистанционное обучение, информационно-коммуникационные технологии (ИКТ), электронный учебный курс, речевая коммуникация, тест.

Современные тенденции образования требуют новых подходов к организации учебного процесса. Применение прогрессивных образовательных технологий обеспечивает наиболее гибкий и адекватный подход к участникам образовательного процесса, отвечает потребностям общества в доступном и качественном образовании. В этой связи важным инструментом в изучении учебных дисциплин становятся информационно-коммуникационные технологии (ИКТ).

Одной « из наиболее эффективных и перспективных систем подготовки специалистов» [2, с.45] в 21 веке является дистанционное обучение. В настоящее время в вузах используются различные обучающие платформы для дистанционного обучения. Особую популярность представляет система Moodle, которая позволяет дополнять лекционные и практические занятия с помощью полезного и интересного содержания электронных учебных курсов, размещенных на этой платформе, а также дает возможность студенту «посещать» занятия по изучаемой дисциплине в любое удобное время, позволяет не отставать от программы, даже находясь на индивидуальном обучении.

Электронный учебный курс (ЭУК) – компьютерное программное средство, содержащее систематическое изложение изучаемой студентами дисциплины, которое соответствует учебной программе, включает вопросы и задания для самоконтроля и проверки знаний и обеспечивает обратную связь.

Использование ЭУК в учебном процессе вуза предполагает ряд возможностей, среди которых интерактивность и динамизм восприятия информации; удобная навигация с помощью инструментальной панели; нелинейная траектория обучения, позволяющая студенту скомпоновать материал по своему усмотрению, исходя из своих предпочтений; простой и наглядный доступ к большому объему нужной информации (ссылки на интернет-ресурсы: библиотеки, книги, статьи, справочники) и др.

Выступая в качестве универсальной автоматизированной обучающей системы, электронный учебный курс стимулирует учебно-познавательную деятельность обучаемого, эффективно управляя ею; обеспечивает рациональное комбинирование различных видов учебно-познавательной деятельности с учетом дидактических особенностей каждой из них и результатов освоения учебного материала, а также технологий представления изучаемого материала; обеспечивает подход, позволяющий подстраиваться под потребности и возможности конкретного обучаемого и развивать его потенциальные способности.

Среди наиболее значимых учебных материалов, размещаемых в системе дистанционного обучения для организации взаимодействия студента и преподавателя, можно выделить четкую модульную (тематическую) структуру электронного учебного курса, ключевые понятия; создание лекций

с ограничением доступа к части ее содержания, переход к которой возможен только после промежуточного контроля по изученному ранее материалу; учебные задания, способствующие концентрации внимания студентов на сути изучаемых вопросов и др.

Известно, что успешность обучения любой дисциплине во многом зависит от понимания целей изучения конкретного учебного материала, от представлений о его теоретической и практической ценности в реальности и перспективе.

В современном обществе наблюдается тенденция к грамотной и культурной речи, что объясняется повышением уровня требований к сфере коммуникации. Заинтересованность в повышении уровня речевой культуры, языковой и коммуникативной компетенции студентов - будущих специалистов - может быть повышена с помощью введения в традиционный образовательный процесс электронного учебного курса, направленного на «повышение уровня гуманитарной грамотности студентов как аспекта их общей культуры» [1, с.82].

Электронный учебный курс по дисциплине «Речевая коммуникация в профессиональной деятельности», разработанный для российских студентов дневного обучения ТвГТУ, построен по модульному принципу. Содержание курса включает темы, связанные с основными понятиями речевой коммуникации; литературной нормой как основой, обеспечивающей эффективную коммуникацию; этикой речевой коммуникации и др. Контент курса представлен лекциями, практическими заданиями, тестами, методическими указаниями, ссылками на рекомендуемую учебную литературу. Особое внимание уделяется процедуре тестирования, которое, в силу его технологичности, выполняет не только контрольную функцию, но и является «инструментом для анализа педагогической деятельности преподавателя и управления процессом обучения» [3, с.1]. Тестовые задания в электронном курсе по дисциплине «Речевая коммуникация в профессиональной деятельности» применяются как для контроля процесса обучения, так и для самопроверки с возможностью нескольких попыток, что способствует поддержанию мотивации и успешному освоению изучаемого материала.

Навыки и умения, отрабатываемые студентами в рамках указанного курса, имеют практическую ценность и соответствуют реальным и перспективным информационным интересам и потребностям будущих специалистов-нефилологов, поскольку напрямую связаны с получением образования, интеллектуальным и культурным развитием современной языковой личности.

Таким образом, внедрение в образовательный процесс методов обучения, основанных на информационных технологиях, во многом повышает эффективность обучения, обеспечивает доступ к большому объему учебно-методических ресурсов, поддерживает индивидуальный подход и активные методы обучения и обратной связи.

## Библиографический список

1. Крижовецкая О.М. Речевая компетентность современного специалиста: к вопросу о профессионально ориентированной риторике./ Вестник Тверского государственного технического университета: научный журнал. Серия «Науки об обществе и гуманитарные науки». Тверь: Тверской государственный технический университет, 2016. № 3. С.80-83.
2. Ермакова Б.Л. О роли преподавателя в дистанционном обучении [Электронный ресурс]. [http://mami.ru/science/aai77/scientific/article/s14/s14\\_10.pdf](http://mami.ru/science/aai77/scientific/article/s14/s14_10.pdf) (дата обращения 20.09.2017).
3. Шумилина И.В. Психолого-педагогические аспекты интернет-тестирования при обучении с применением дистанционных технологий. [Электронный ресурс]. [http://ode2.susu.ru!/doc/konf/IODO\\_2012/Shumilina.pdf](http://ode2.susu.ru!/doc/konf/IODO_2012/Shumilina.pdf) (дата обращения 10.09.2017)

УДК 378

Пьянова Л.В., доцент, заведующая кафедрой естественно-научных и общегуманитарных дисциплин Тверского института (филиала) Московского гуманитарно-экономического университета

### К ВОПРОСУ О НОВЫХ ТЕНДЕНЦИЯХ ОРГАНИЗАЦИИ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

**Аннотация.** Рассмотрены две новые тенденции организации высшего образования. Первая заключается в том, что система образования утрачивает свое былое функциональное назначение – подконтрольное общественности распределение социальных шансов. Вторая говорит о том, что наблюдается смена ориентиров: от обучения на «потом», признающего ценность фундаментальных знаний, – к обучению на «теперь», сориентированного на получение инструментальных и компетентностных знаний. Указанные тенденции усиливают значимость общественной и профессиональной экспертизы в организации единой, взаимосвязанной системы организации образования и организации занятости.

**Ключевые слова:** высшее образование, организация, ценность, знание, компетентность, личность

Исследователи современного информационно-сетевого общества отмечают тенденцию перехода от традиционной системы «образование – занятость» к новой системе «занятость – образование». Раньше организация и содержательное пространство системы образования центрировалась вокруг учебных заведений, поэтому и функция распределения новых кадров и

предоставления вакансий для работы выпускников принадлежала именно им. В информационную эпоху, под которой понимается период последних нескольких десятилетий, сложилась иная практика: теперь функция распределения кадров, в большинстве своем, перешла от учебных заведений к работодателям. Рыночный механизм, регулирующий востребованность экономики страны в работниках тех или иных специальностей, начинает диктовать «кого?», «когда?» и «зачем?» учить [4]. В исследовательской среде связи с этой новой тенденцией нарастает обеспокоенность сменой ориентиров: от обучения «на потом», признающего ценность фундаментальных знаний, – к обучению «теперь», сориентированного на получение инструментальных и компетентностных знаний [2, 3, 6].

В информационно-сетевом обществе реальностью для человека становятся узлы коммуникаций как переплетение многочисленных образов, интерпретаций, реконструкций. Получается, что сетевое общество в процессе своего развития делает привычные нормы, ценности и представления неустойчивыми [5]. Система координат, в которой закреплялась жизнь и мышление человека в постиндустриальную эпоху, его вера в ценность науки и образования – все это сегодня расшатывается, приобретает весьма пластичные формы. Так, У. Бек, разрабатывая новую парадигму «общества риска», находит ее природные основания в модернизации: «Модернизация подразумевает технологические рационализаторские изменения в организации труда, а кроме того, охватывает и многое другое: смену социальных характером и нормальных человеческих биографий, стилей жизни и форм любви, структур влияния и власти, форм политического принуждения и политической активности, восприятия действительности и норм познания» [1, с. 21]. В такой ситуации перед каждой личностью встает проблема, как приобрести наиболее важные профессиональные знания и коммуникативные компетенции на фоне стремительного информационного потока и новых контуров риска?

Всем, работающим сегодня в сфере высшего образования, известно, как сильно трансформируется организация работы вуза. Все это происходит под воздействием двух главных факторов: «объективного», связанного с уже выше отмеченной модернизацией и внедрением информационно-сетевых технологий в систему образования, и «субъективного», связанного с принудительным (для нашей страны, в буквальном смысле этого слова) переходом всех вузов на новую систему образования в русле положений Болонской Декларации.

Задаваясь вопросом, насколько под воздействием внешних, формально-правовых регуляторов изменилась за последние годы образовательная система, У. Бек предложил различать понятия «организации образования» и «ценность образования», подразумевая под первым понятием институциональные рамки и правила, а под вторым – значимость обучения. Немецкий исследователь пишет, что, «организация и значение профессионального образования разъединились и стали самостоятельны относительно друг друга» [1, с. 224]. Профессиональное образование

утратило свой накопительный характер, свое имманентное «потом» и, наоборот, в силу бюрократизации своих институциональных рамок приобрело значение «здесь-и-теперь», установку на самооценку. Повсюду начинает доминировать риторика «я учусь для себя, а диплом нужен для карьеры».

В последнее время начала пробивать себе дорогу формула, что квалификационные аттестаты все менее достаточны и одновременно все более необходимы, чтобы добиться желанных, но столь немногочисленных рабочих мест. Что же это означает? Система образования утратила давнее свое функциональное назначение – подконтрольное общественности распределение социальных шансов. Сегодня образовательная система уступила свою реальную распределяющую функцию отделам кадров предприятий и их начальникам, а общественный контроль за распределением шансов в образовательной системе сведен к негативному отбору с целью незаконного лишения шансов.

В стабильные времена полной занятости выдача школьного аттестата об образовании уже гарантировала выпускнику зачисление на работу, а диплом о высшем образовании многократно увеличивал социальные шансы квалифицированного специалиста. Известно, например, как в России, в советские времена (60-70-е гг. XX века) практиковалось «распределение» на работу по окончании вуза или «целевое» обучение, согласно которому, выпускник возвращался работать на предприятие, которое в свое время посылало его учиться.

В современном обществе с его инфляционными избыточными предложениями, решение о квалификации стало делегироваться представителям системы занятости. С помощью собственных вступительных тестов или иных аналогичных методологических процедур предприятия теперь принимают решения о том, кому из выпускников, при равных показателях, они предоставят (ученическое!) место, а кому не предоставят. Иными словами, аттестаты, выдаваемые в системе высшего образования, более не являются максимально значимыми к системе занятости, они являются всего лишь обоснованием прийти в отдел кадров, где и осуществляется реальная «раздача ключей» к дверям системы занятости (каковы бы ни были критерии и правила игры). Но эта утрата значимости приобретает теперь в разных секторах и на разных иерархических ступенях системы образования совершенно разное значение.

Следует признать, что сегодня выпускники вуза, испытывая на себе влияние модернизационных рисков, оказываются не в состоянии планировать свою карьеру на длительный срок [7]. Кризис рынка труда и общества труда проявляется для них не столько как утрата профессии, сколько как утрата планируемой хорошо оплачиваемой и престижной стабильности трудоустройства. Осознание того, как обесценивается его содержательная квалификация, выпускник стремится лишь к формальному завершению образования, как к некоей страховке от грозящего падения в бездну безработицы. Смещение статусов означающей функции из системы

образования в систему занятости имеет в итоге, как показывает статистика безработицы, глубокие последствия: проблемными группами на рынке труда, особенно подверженными риску долговременной безработицы, являются женщины (прежде всего при значительном перерыве в трудовой деятельности), лица с нарушениями здоровья, пожилые люди и неквалифицированная, а также социально ущемленная молодежь.

На фоне продолжающихся регулятивных воздействий на организацию высшего образования, исследователи солидаризируются во мнении о том, что в качестве общественной и профессиональной экспертизы нужна целенаправленная, открытая дискуссия, выдвигающая на обсуждение многообразные проблемы, с которыми сталкивается высшее образование. Практика показывает, что чаще всего эту роль берут на себя, как правило, солидные научные журналы.

### **Библиографический список**

1. Бек У. Общество риска. На пути к другому модерну / пер. с нем. В. Седелника, Н. Федоровой. М.: Прогресс–Традиция, 2000. 383 с. № 1. С. 16-22.
2. Бурухина Л.В. Личность в образовательном пространстве общества знания // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Философия. 2009. № 3. С. 18-23.
3. Ленков С.Л., Рубцова Н.Е. Личностные свойства профессионала в структуре психологических типов деятельности // Вестник Тверского государственного университета. Серия «Педагогика и психология». 2016. № 1. С. 21-40.
4. Мартюшов В.Ф. Понятие «механизм» в контексте изучения социальных процессов // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Философия. 2015. № 3. С. 94-103.
5. Михайлова Е.Е. Философия в образовательном пространстве информационного общества // Вестник Тверского государственного университета. 2014. № 1. С. 83-87.
6. Михайлова Е.Е., Пьянова Л.В. Информационно-дискурсивные компетенции преподавателя высшей школы // Человеческий фактор: проблемы психологии и эргономики. 2015. № 1 (72). С. 45-47.
7. Фащенко, А.Н. Классификация рисков современного общества: версия У. Бека // Вестник ТвГТУ. Серия: Науки об обществе и гуманитарные науки. 2017. № 1. С. 104-108.

## ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ОПЫТА ЗАРУБЕЖНЫХ ВУЗОВ ПРИ РЕШЕНИИ ПРОБЛЕМЫ АДАПТАЦИИ ИНОСТРАННЫХ СТУДЕНТОВ В РОССИЙСКИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ

**Аннотация.** В статье анализируется опыт сотрудников Белорусского государственного университета, осуществляющих адаптацию иностранных студентов, и возможности применения данного опыта в российских вузах. Адаптационный процесс показан как многофакторный процесс, в ходе которого происходит реализация важнейших человеческих потребностей.

**Ключевые слова:** обучение иностранных студентов, адаптация студентов-иностранцев, человек и его потребности.

Проблема адаптации студентов, получающих образование за рубежом, многоаспектна и связана с различными сторонами жизнедеятельности человека.

Степень сложности протекания данного процесса значительно отличается у представителей разных национальностей, каждый из которых аккумулирует социокультурный опыт своего народа. В то же время явления, связанные с адаптацией, достаточно универсальны с точки зрения удовлетворения человеческих потребностей, структурным выражением которых является так называемая пирамида А. Маслоу [1].

В данной статье изучается опыт организации работы с иностранными студентами в Белорусском государственном университете (БГУ) и определяется возможная сфера распространения данного опыта в российских вузах.

В «Программу по адаптации иностранных студентов к условиям и требованиям образовательного процесса в университете» БГУ [2] входят мероприятия, связанные с социальной, психологической, культурной и языковой адаптацией иностранных студентов.

Социальная адаптация иностранных студентов включает в себя организованный прием иностранных студентов, впервые прибывших в страну; ознакомление их со структурой университета и важнейшими его подразделениями; с организацией образовательного процесса в вузе и с условиями проживания в общежитиях; организацию культурно-досуговой деятельности.

Психологическая адаптация заключается в развитии социально-психологической и личностной компетентности иностранных студентов, которые формируются в комплексе мероприятий как индивидуального, так и группового характера; в профилактике состояний дезадаптации; в языковом

сопровождении психологической и педагогической деятельности при решении индивидуальных проблем иностранных студентов.

Межкультурная адаптация связана с формированием, с одной стороны, толерантного отношения представителей титульной нации к иностранным студентам; с другой - с формированием глубокого интереса представителей зарубежья к менталитету, культуре и национальной психологии страны их пребывания и обучения.

Языковая адаптация включает комплекс мероприятий по улучшению преподавания русского языка как иностранного, в том числе с использованием новых технологий в обучении РКИ; организацию наряду с другими формами обучения студентов дистанционного обучения русскому языку; привлечение англоговорящих зарубежных специалистов для чтения отдельных курсов на английском языке.

Действия сотрудников различных подразделений российских вузов, работающих с иностранными студентами, в определенной степени коррелируют с действиями их белорусских коллег, однако, представляется, что их опыт может быть использован более широко.

Так, с целью социальной адаптации студентов-иностранцев необходимо организовывать ознакомление их как со структурой университета, местоположением его главных подразделений: ректората и деканатов, учебных корпусов и общежитий, библиотек и спортивных залов, мест общественного питания и поликлиники, так и – шире - с инфраструктурой города, в котором обучаются иностранные студенты.

Пространственное ориентирование в городе, знание местонахождения ближайших и работающих круглосуточно магазинов, отделений банка и пунктов обмена валют, аптек и больниц, отделений связи, а также адресов и телефонов таких служб, как полиция, пожарная охрана и скорая помощь, помогут им решить большую часть проблем, связанных с удовлетворением базовых человеческих потребностей.

Данная информация может быть представлена в различных форматах: в информационных буклетах и /или информационных стендах, частично может содержаться на сайте вуза. Она может доводиться до сведения студентов-иностранцев как в ходе организационных встреч, так и творческих мероприятий, например, при проведении экскурсии по университету, и включать элементы квеста. Такие экскурсии могут проводиться как русскоязычными студентами-старшекурсниками, так и студентами-иностранцами, хорошо владеющими русским языком.

С точки зрения удовлетворения базовых человеческих потребностей также чрезвычайно важным становится обеспечения безопасности студентов-иностранцев в учебное и во внеучебное время. Охрана и порядок в учебных корпусах и общежитии, особенно в ночное время, должны осуществляться сотрудниками вневедомственной охраны путем введения жесткого контрольно-пропускного режима.

В культурно-досуговую и спортивную жизнь университета, факультетов, общежития в целом иностранных студентов вовлекают

сотрудники Управления по внеучебной работе и некоторых межфакультетских кафедр. У студентов есть возможность реализовать себя, удовлетворить потребности в принадлежности, признании и самовыражении.

Это может быть участие в студенческих научных, социальных, педагогических, спортивных и других проектах, реализующих идеи международного молодежного сотрудничества, волонтерства и социального проектирования, студенческого самоуправления, патриотического воспитания, некоторые другие [3, с.21].

Работа сотрудников Центров психологической поддержки и специалистов соответствующих кафедр со студентами-иностранцами позволит последним не только преодолеть состояние так называемого «культурного шока» при вхождении в новую социокультурную среду, но и минимизировать проявления девиантного поведения среди иностранных студентов.

С этой целью ценным может оказаться опыт сотрудников БГУ, оказывающих индивидуальную и групповую консультационную помощь иностранным студентам по широкому кругу вопросов; организующих мероприятия, целью которых является командообразование, сплочение, развитие коллектива и межличностных отношений.

Большое внимание уделяется формированию межкультурной адаптации студентов.

С этой целью организуются мероприятия, знакомящие студентов с национальными традициями, историей, культурой и спортом представителей разных национальностей; проводятся беседы об особенностях национальной психологии и менталитета титульной нации с иностранными студентами; осуществляются психологические и педагогические мероприятия по межкультурному взаимодействию разнонациональных академических групп.

К студентам приглашаются представители зарубежных посольств; деятели политики, науки и культуры. Значительную роль в процессе адаптации иностранных студентов играют общественные организации. Одна из них - «Совет землячеств» - действует при университете.

При формировании общекультурных и лингвистических компетенций в процессе языковой адаптации иностранных студентов в БГУ преподаватели и сотрудники соответствующих структурных подразделений проводят для иностранных студентов дополнительные занятия по русскому и национальному языку и литературе, по национальной истории, по основам национального государства и права.

Адаптационный период для иностранных студентов, таким образом, не ограничивается первым годом пребывания их в зарубежном вузе, а продолжается в течение всего периода обучения. Результатом правильного организованного процесса обучения иностранных студентов в зарубежном вузе должен стать «высокий уровень адаптированности к университетской действительности» [4, с.282].

Представляется, что опыт вуза ближнего зарубежья - государства, представители которого имеют менталитет, близкий российскому - с успехом может быть применен в современных условиях.

### **Библиографический список**

1. Маслоу А.Г. Мотивация и личность / пер. с англ. А.М. Татлыбаевой. - Санкт-Петербург: Из-во «Евразия», 1999. - 478 с.
2. Программа по адаптации иностранных студентов к условиям и требованиям образовательного процесса в Белорусском государственном университете // [www.bsu.by](http://www.bsu.by).
3. Справочник первокурсника «Все это политех!» – Тверь: Из-во ТвГТУ, 2016. – 32 стр.
4. Троцук И.В., Витковская М.И. Адаптация иностранных студентов к условиям жизни и учебы в России (на примере РУДН) // Вестник РУДН. Серия Социология. 2004. №6-7.

УДК 378.1 (470+571)

ББК 74.48 (2 Рос)

Стялова И.К., доцент кафедры  
социологии и социальных технологий ТвГТУ

## **ПАТРИОТИЧЕСКОЕ ВОСПИТАНИЕ В ВУЗЕ В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ**

**Аннотация.** В статье рассмотрена необходимость создания системы воспитания патриотизма как основы формирования гражданского общества в современной России. Роль ВУЗа в патриотическом воспитании молодежи как важнейшего структурного элемента общества.

**Ключевые слова:** гражданское общество, гражданин, патриотизм, патриотическое воспитание

Для построения демократического государства в России необходимо развитое гражданское общество. Переход к гражданскому типу общества определил множество наиболее значимых стратегических задач, в том числе и связанных с проблемами формирования гражданственности и патриотизма в современных условиях. Гражданами не рождаются, ими становятся в процессе политической социализации. Истинного гражданина отличает активное участие в общественно-политической жизни, умение отстаивать свои гражданские права, патриотизм. В настоящее время особое значение придается патриотическому воспитанию граждан. Именно патриотизм призван дать новый стимул духовному совершенствованию народа, развитию в России единого гражданского общества. Вместе с тем стала заметна утрата традиционного российского патриотического сознания. Более того, в

некоторых регионах страны патриотизм стал перерождаться в национализм. Российскому обществу сейчас трудно прийти к однозначным оценкам и решениям. Россия до 1980-1990-х гг. представляла собой социум, существующий в устоявшихся ценностных структурах, которые довольно жестко были заданы общественному сознанию. Регуляторы поведенческих стереотипов работали, не испытывая нужды в проблемизации. Примером тому может служить четко сформулированный нормативный контекст понятия патриотизм как любовь к социалистической родине. Патриотизм как составная часть официальной идеологии требовал любить социализм, советскую власть, партию и ее вождя. Важнейшую роль играла мощная партийно-идеологическая пропаганда, целенаправленная воспитательная деятельность учебных заведений, СМИ, общественных организаций по формированию патриотического самосознания.

Ситуация изменилась начиная с 1990-х гг. Индивид оказывается поставленным в состояние выбора тех или иных ценностно-смысловых ориентиров. Поэтому нельзя согласиться с крайними оценочными позициями по отношению к целым эпохам отечественной истории, прежде всего советского периода.

Необходимость в духовности и патриотизме особенно велика в современной России. Современная национальная доктрина России предполагает формирование гражданского, полиэтносоциального общества. Именно в условиях современного развития идея патриотизма может и должна стать тем стержнем, вокруг которого сформируются высокие, социально значимые чувства, убеждения, позиции, устремления молодежи, ее готовность и способность к активным действиям для блага Отечества.

Истинный патриотизм предполагает формирование и длительное развитие целого комплекса позитивных качеств. Основой этого развития является духовно-нравственный и социокультурный компоненты. Патриотизм выступает в единстве духовности, гражданственности, социальной активности личности, осознающей свою неразделенность, неразрывность с Отечеством.

Патриотизм един по своей сущности и в то же время многообразен в своем проявлении и осуществлении. Сегодня недостаточно высказывать неприятие навязываемых россиянам ценностей западного мира (исчисление духовных и культурных ценностей через денежный эквивалент), необходима альтернатива в виде обращения к патриотическим традициям российской государственности. В условиях полиэтнического, поликонфессионального и поликультурного общества, патриотизм как социальная ценность должен послужить социальным механизмом в процессе формирования гражданского общества. Необходимо достижение органического единства общегосударственного, этнического и регионального патриотизма. Сущность этого направления означает приоритет интересов государства над другими и подразумевает государственность как высшую ценность.

В этих условиях очевидна необходимость создания системы воспитания патриотизма как основы консолидации общества и укрепления

государства. Эта система должна предусматривать формирование и развитие социально значимых ценностей, гражданственности и патриотизма в процессе воспитания и обучения в образовательных учреждениях; массовую патриотическую работу; деятельность средств массовой информации, научных и других организаций, творческих союзов, направленную на рассмотрение и освещение проблем патриотического воспитания, на формирование и развитие личности гражданина [1, с. 89–91].

Важнейшим структурным элементом общества является молодое поколение (молодёжь), а в молодёжной среде важнейшую роль играет студенчество, которое во многом предопределяет перспективы и направления развития общества. Поэтому патриотическое воспитание студенческой молодёжи является одной из важнейших задач руководства государством в целом и руководства отдельных регионов в частности. Говоря о патриотическом воспитании студенчества – передового отряда нашей молодёжи, важно позаботиться о включении вопросов патриотического воспитания в число приоритетных задач всех ВУЗов нашей страны. В пользу такой точки зрения говорят и результаты мониторинга факторов, оказывающих влияние на патриотическое и гражданское воспитание молодёжи. В соответствии с результатами мониторинга влияние учебных заведений желает быть намного выше. Сегодня оно составляет всего лишь 15,2% [2, с. 59–63].

Содержание гражданского и патриотического воспитания в учебном заведении составляет работа преподавателей, педагогов, кураторов по формированию культуры общения, ценностного отношения студентов к жизни и профессиональной деятельности, правовой культуры, толерантности и эмпатии. Особое место в этой работе занимает организация внеучебной воспитательной деятельности студентов, досуга (создание творческих объединений, студенческих советов, молодёжных центров, групп, занимающихся краеведческим поиском, охраной окружающей среды). Главным стержнем данного направления должна быть заинтересованность самих наставников, являющихся примером в глазах воспитанников, их стремление к сотрудничеству и объединению. Основа воспитания гражданственности и патриотизма у подрастающего поколения – это любовь к своей малой и большой родине, толерантность и ответственность, ценностное отношение к самому себе и окружающему миру, благодаря которым свобода понимается как «свобода для ...», а не «свобода от ...» [3, с. 33–38].

Для активизации патриотического воспитания ВУЗы имеют все возможности: многообразие учебных дисциплин, участие в деятельности общественных организаций патриотической и военно-патриотической направленности, а также в соответствующей деятельности различного рода молодёжных движений, акций, инициатив, конкретных мероприятий и т.д.

### **Библиографический список**

1. Бакулев, Г.П. Оптимизация учебно-воспитательного процесса [Текст] / Г.П. Бакулев. – М.: Аспект Пресс, 2010. – 192 с.
2. Загутин, Д.С. Основы процесса гражданского воспитания учащейся молодежи [Текст] / Д.С. Загутин // Образование, наука, инновации: южное измерение. – 2015. – № 1. – С. 111–116.
3. Коломиец, В.П. Гражданственность, патриотизм и воспитание молодежи [Текст] / В.П. Коломиец // Факультет Журналистики МГУ. – 2012. – С.84–95.

УДК 378:316.346.32-053.6

Туманова О.И., кандидат социологических наук,  
доцент кафедры  
социологии и социальных технологий

## **ОБУЧЕНИЕ СТУДЕНТОВ В РАМКАХ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ УГРОЗАМ ОБЩЕСТВЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ**

**Аннотация.** Профилактика распространения идей терроризма и экстремизма в студенческой среде возможна в рамках различных мероприятий. Одним из таких мероприятий может стать проведение обучающих занятий способных сформировать у студентов представление о теоретической стороне проблемы и разобрать практические примеры.

**Ключевые слова:** общественная безопасность, терроризм, экстремизм, молодежь, образование

Противодействие и профилактика распространения идей терроризма и экстремизма в студенческой среде предполагает несколько возможных направлений деятельности со стороны образовательной организации [1]. В дополнение к уже предложенным мероприятиям, можно рекомендовать включение в образовательный процесс микрокурса, состоящего из обучающих занятий, способных в краткой форме познакомить с информацией, которая позволит повысить уровень осведомленности студентов в рамках проблематики общественной безопасности.

Данные занятия можно включать в рамки учебного процесса, логически соотнося с содержанием отдельных дисциплин. Кроме этого, возможно использование микрокурса в ходе внеучебной работы со студенческими кураторами и молодежным активом образовательного учреждения.

Материал занятий микрокурса можно условно разделить на две части:

1 часть – Общая информация.

2 часть – Студенческая среда и социальные сети как возможные источники распространения идей террористической и экстремистской направленности.

В первой части необходимо дать общее представление о теоретической стороне рассматриваемых явлений. Удобнее всего это сделать с применением раздаточных материалов, в которых на основе нормативных актов проведен сравнительный анализ двух явлений и их основных характеристик. Основу для анализа составят основополагающие документы контртеррористической деятельности - Федеральный закон от 25 июля 2002 г. N 114-ФЗ «О противодействии экстремистской деятельности», а также Федеральный закон от 6 марта 2006 г. N 35-ФЗ «О противодействии терроризму». Помимо этих двух документов студентам можно представить краткую характеристику и иных документов регулирующие сферу национальной безопасности (например, Федеральный закон «О безопасности» от 28.12.2010 N 390-ФЗ, Стратегию национальной безопасности Российской Федерации). Использование раздаточных материалов позволит сэкономить время преподавателя и более эффективно донести необходимую информацию. Кроме того, перечень нормативных документов позволит студентам легче ориентироваться в поиске дополнительной информации.

После этого на основе анализа содержания федеральных законов необходимо определить содержание основных понятий - «терроризма» и «экстремизма». Обучающиеся могут самостоятельно выявить общие черты, а также сформулировать отличия. На данном этапе возможно обсуждение данных понятий с различных точек зрения через дискуссию в аудитории.

Далее необходимо дать характеристику основных видов террористической и экстремистской деятельности. При этом желательно привести примеры из отечественной и зарубежной практики, которые позволят обучающимся более наглядно представить рассмотренные в законах классификации. Здесь можно выяснить степень осведомленности аудитории об известных им фактах проявления угроз общественной безопасности, уточнит источники получаемой информации.

Следующий анализ обучающиеся могут провести в отношении основных принципов противодействия терроризму и экстремизму. Выделяя общее и различное возможно сформулировать общие направления деятельности государства по обеспечению безопасности, а также определить специфику характерную для каждого направления.

Ознакомление с основными задачами (направлениями) противодействия распространению террористической и экстремистской угрозы, зафиксированными в федеральных законах позволят обучающимся не только сформировать общее представление о мерах предпринимаемых для обеспечения общественной безопасности, но и определить на каком направлении возможно оказание содействие силовым структурам со стороны общества.

При рассказе об оценке эффективности противодействия распространению идей терроризма и экстремизма необходимо в первую очередь сделать акцент на региональной специфике. Кроме общей информации об особенностях обеспечения региональной безопасности (например, информации об основных структурах обеспечивающих

общественную безопасность в регионе) можно рассмотреть примеры конкретной работы силовых структур освещенные средствами массовой информации региона.

Вторую часть занятий микрокурса, необходимо сконцентрировать на разборе конкретных примеров, которые дадут возможность обучающимся ознакомиться с образцами информации, которая может быть отнесена к материалам экстремистской и террористической направленности. Особый акцент можно сделать на примерах общения в социальных сетях, которые представляют собой примеры вербовки молодых людей организациями экстремистского и террористического характера.

Данную часть занятий преподавателю рекомендуется проводить с привлечением представителей силовых структур, обладающих большим практическим опытом. Отдельные примеры из реальной практики позволят не только дать конкретные рекомендации, но и проиллюстрируют отдельные положения уже рассмотренной теоретической базы.

Таким образом, теоретические и практические занятия микрокурса позволят донести до студентов информацию, способную сформировать достаточный уровень знаний, необходимый для понимания опасности террористических и экстремистских угроз для общественной безопасности.

### **Библиографический список**

1. Туманова О.И. Противодействие распространению идей экстремизма и терроризма в студенческой среде // Проблемы управления в социально-гуманитарных, экономических и технических системах материалы Всероссийской (заочной) научно-практической конференции, приуроченной к 95-летию ТвГТУ. 2017. С. 290-294.

**УДК 378**  
**ББК 74.04**

Тумашева О.В., к.п.н., доцент кафедры  
математического анализа и методики обучения  
математике в вузе КГПУ им. В.П. Астафьева

### **ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННЫЙ ПОДХОД В МЕТОДИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКЕ БУДУЩИХ УЧИТЕЛЕЙ**

**Аннотация.** Модернизация высшего образования в России соответствует общемировой тенденции профессионализации подготовки учителей, которая предполагает усиление практической направленности. Вместе с тем можно отметить недостаточную разработанность теоретических и технологических аспектов практико-ориентированной методической подготовки будущего учителя. Наиболее перспективным направлением

реализации практико-ориентированного подхода в педагогическом вузе является погружение в профессиональную реальность.

**Ключевые слова:** практико-ориентированный подход, методическая подготовка будущего учителя, профессиональное погружение, профессионально-образовательное событие.

Необходимым условием становления новой системы образования современной России является повышение качества подготовки будущих педагогов. Сегодня российская школа остро нуждается в притоке новых кадров, в учителях, способных адекватно реагировать на изменение образовательной ситуации. Можно фиксировать существенные изменения задач, функций, содержания общего образования, подходов к организации обучения в общеобразовательной школе и др. В то же время выпускники педагогических вузов в большинстве своем не готовы обеспечить переход от простой ретрансляции знаний к раскрытию возможностей обучающихся средствами определенной предметной области, выявить и создать в процессе изучения конкретной дисциплины условия для творческой самореализации подрастающего поколения и др. Придя в школу, студенты пребывают в состоянии шока, чувствуют себя растерянными, не знают, с чего начать, как действовать. Немецкий педагог В. Шрекенберг писал, что начинающих учителей шокирует не практика, а осознание того, что теория ей не соответствует [1].

Разрыв между теорией и практикой на сегодняшний день является одной из актуальных и неразрешенных проблем в практике подготовки будущих учителей в педагогическом вузе, на что указывают многие исследователи данного вопроса (Н.Д. Колетвинова, Г.И. Саранцев, Н.О. Яковлева и др.). Особенно остро эта проблема стоит в процессе методической подготовки будущих учителей, которая выступает систематизирующим элементом педагогического образования [2]. Методическая подготовка по-прежнему отстает от потребностей современной школы, недостаточно обеспечивая практическую готовность будущих учителей к реализации деятельности по организации и управлению педагогическим процессом, направленным на достижение новых образовательных результатов, средствами конкретной предметной области. Одной из ключевых причин создавшейся ситуации является недостаточная практико-ориентированность методической подготовки будущих учителей.

Имеются потенциальные возможности реализации практико-ориентированного подхода к методической подготовке будущих учителей через создание условий, обеспечивающих погружение студентов в профессиональную реальность, интеграцию процесса их методической подготовки и образовательного процесса школы.

Погружение будущих учителей в профессиональную реальность, способствующее повышению качества их методической подготовки, наиболее эффективно в условиях, обеспечивающих деятельностную основу методической подготовки; глубокое понимание и принятие будущими

учителями происходящих в системе общего образования изменений; преодоление имеющихся стереотипов; приобретение студентами опыта реализации основных видов методической деятельности; установление взаимодействия с участниками образовательного процесса. Создать такие условия можно только через организацию системы профессионально-образовательных событий.

Профессионально-образовательное событие будем рассматривать как специальную форму реализации образовательной деятельности студентов педагогического вуза, выстроенную как интенсивную встречу профессиональной реальности и идеальной формы ее представления и направленную на реализацию задач методической подготовки с ориентацией на субъектность обучающихся, учёт их образовательного запроса и личностных возможностей.

ПОС организуется на базе общеобразовательной школы, силами определенного образовательного сообщества, субъектами которого являются студенты и преподаватели педагогического вуза, обучающиеся и учителя школы. Организация и реализация ПОС становится возможным только на основе интеграции процесса методической подготовки будущих учителей и образовательного процесса школы, а также интеграции усилий профессорско-преподавательского состава педагогического вуза и представителей работодателя по обеспечению качественной методической подготовки будущих учителей.

Основными видами ПОС являются исследование, профессиональная проба, совместное с обучающимися образовательных школ учебное занятие по предметной области.

Организация ПОС включает несколько этапов:

На *подготовительном (диагностическом) этапе* определяются события, которые находятся в «зоне ближайшего развития» конкретных студентов, соответствуют по уровню сложности их познавательным возможностям, превышая их на столько, чтобы задавать вектор методического развития, не создавая для этого непреодолимых барьеров, являются актуальными в определенный момент времени в соответствии с целями и задачами методической подготовки.

На *этапе прогнозирования* осуществляется разработка сценария организации и проведения события, в которой принимают участия различные субъекты образовательного процесса; намечаются пути методического развития будущих учителей в зависимости от различных факторов и переменных образовательной среды, функционирование которых приводится в действие ПОС; определяются оптимальные условия, в которых должно разворачиваться событие. Событие, возникающее только в подходящих условиях, может рассматриваться как часть образовательного процесса. В процессе планирования следует учитывать тот факт, что результаты события обусловлены мотивами, системой ожиданий, мерой включенности студентов в деятельность, а также условиями, в которых происходило ПОС.

На *этапе организации и реализации* осуществляется непосредственная реализация ПОС. Каждый участник события «включен» в него и мера «включения» может быть определена только самим студентом, но зависит от его включенности на предыдущих этапах разработки и подготовки события.

*Рефлексивный этап* осуществляется в разнообразных формах как открытого обсуждения соотношения «ожиданий» и «результатов», так и форм письменного рефлексивного отчета.

Как показывают результаты экспериментальной работы событийная организация процесса методической подготовки будущих учителей позволяет:

- вовлечь будущих учителей в активную образовательную деятельность, ориентированную на получение конкретного продукта;

- развернуть процесс методической подготовки как пространство деятельностных проб, позволяющих освоить определенные трудовые действия, сделать методические знания и умения «живыми», задействовать знания и умения из прошлого в настоящем, а затем в будущем, накапливать опыт их системного использования;

- обеспечить «недоопределенный» характер процесса методической подготовки, тем самым неограниченно расширяя его и оставляя место для субъектного поведения будущих учителей в ситуациях профессиональной реальности, формирования у них индивидуального стиля методической деятельности;

- обеспечить высокую интенсивность процесса методической подготовки за счет открытости событийных режимов, создать для студентов ситуацию «вызова». Во время реального образовательного события участники погружены в экстремальный режим, требующий действовать «на пределе» своих знаний, умений, времени, понимания и т.д., так как это требуется в реальной профессиональной действительности.

Представленный подход к организации методической подготовки будущих учителей в педагогическом вузе позволяет в системно-деятельностном ключе выстроить деятельность всех субъектов образовательного процесса для достижения результатов методической подготовки, задает определенный вектор проектирования содержательного и технологического компонентов процесса методической подготовки студентов педагогического вуза, а также обеспечивает в перспективе разработку новых видов ПОС, поиск новых форм профессионального погружения, расширение и активизацию роли работодателей в обеспечении необходимого качества подготовки педагогических кадров.

### **Библиографический список:**

1. Schreckenberг W. Der Irrweg der Lehrerausbildung. Über die Möglichkeit und die Unmöglichkeit, ein «guter» Lehrer zu werden und zu bleiben. – Düsseldorf, 1984. 110 s. (In German.)

2. Тумашева О.В. Методическая подготовка будущих учителей математики в педагогическом вузе на основе компетентностного подхода к образованию: монография. Изд-е 2-е, допол. и перераб. – Красноярск: Краснояр. гос. пед. ун-т им. В.П. Астафьева, 2013. 219 с.

УДК 808.5:378  
ББК 81.2Рус-5

Цветкова И.В., к. п. н., доцент кафедры  
русского языка ТвГТУ  
Иванова Т.А., к.п.н., зав. кафедрой  
русского языка ТвГТУ

### **ОБУЧЕНИЕ КОММУНИКАТИВНЫМ СТРАТЕГИЯМ И ТАКТИКАМ НА ЗАНЯТИЯХ ПО РЕЧЕВЕДЧЕСКИМ ДИСЦИПЛИНАМ В ТЕХНИЧЕСКОМ ВУЗЕ**

**Аннотация.** В статье представлена краткая характеристика некоторых коммуникативных стратегий и тактик русской речи и даны практические рекомендации по обучению студентов технического вуза эффективному речевому поведению.

**Ключевые слова:** эффективность общения, прагматическая компетенция, стратегия убеждения, тактики уговаривания, речевое поведение, коммуникативный ход

На эффективность профессиональной деятельности выпускника бакалавриата (специалитета), его успешную социализацию влияют многие факторы, в том числе и уровень развития его коммуникативно-речевых способностей, обеспечивающих адекватное ситуации и сфере общения речевое поведение. Адекватность речевого поведения – это социолингвистическая характеристика языковой личности коммуниканта, которая определяется умением осознать и квалифицировать цель общения и в соответствии с этим выбрать оптимальные языковые средства для её достижения. В этой связи следует подчеркнуть, что речевая коммуникация, выступая в качестве одного из видов социальных взаимодействий людей, носит процессуальный характер и соответственно предполагает планирование коммуникантами конкретного результата общения и прогнозирование определённых речевых действий для достижения искомой коммуникативной цели. Понимание речевой коммуникации как процесса, имеющего определённые этапы, а также учёт особенностей каждого из них влияют на результативность речевого поведения участников общения.

Эффективность общения зависит во многом от уровня прагматической компетенции говорящих (пишущих), которая, как известно, связана с соблюдением принципов и правил коммуникации, прежде всего

принципа вежливости и принципа кооперации, которые «оказывают большое влияние на речепорождение и речевосприятие» языковой личности [5, с.123].

Составной частью прагматической компетенции общающихся выступает также владение стратегиями и тактиками речевой коммуникации. При этом чем более коммуникант «компетентен в языке и речи, в применении постулатов и правил общения, тем многообразнее и гибче его стратегии и тактики и тем успешнее он добивается своих целей» [3, с.72.]. Исходя из этого одной из задач преподавания речеведческих дисциплин в вузе, и техническом в том числе, является не только знакомство обучаемых с репертуаром коммуникативных стратегий и тактик, актуальных для профессионального и межличностного общения, но и в определённой степени освоение их. В данной публикации мы остановимся на особенностях некоторых частотных речевых стратегий и тактик и представим их краткую лингвометодическую интерпретацию.

Как известно, под речевой стратегией в самом общем смысле понимается «комплекс речевых действий, направленных на достижение коммуникативной цели» [2, с.54]. В состав речевой стратегии входит планирование непосредственного процесса коммуникации, который определяется особенностями условий общения и личностей коммуникантов, а также сама реализация этого плана. Из этого следует, что речевая стратегия, как и стратегия в любой сфере деятельности (ср. военная стратегия, политическая стратегия, экономическая стратегия и т.д.), предполагает прогнозирование будущей ситуации и выбор средств достижения поставленной цели. Необходимо отметить, что конечной целью любой речевой (коммуникативной) стратегии является воздействие на адресата, так как она ориентирована на коррекцию его интеллектуальной, волевой, эмоциональной сферы.

Конкретные речевые действия в процессе общения, направленные на реализацию коммуникативной стратегии и достижение коммуникативной цели, относят к речевым тактикам. Из этих определений следует, что стратегический план и речевые тактики взаимосвязаны. Более того, речевые тактики состоят из конкретных речевых ходов, соответствующих стратегической цели.

Как известно, одной из частотных коммуникативных стратегий русской речи является стратегия *убеждения*. В практике преподавания речеведческих дисциплин для иллюстрации теоретических сведений о данной кооперативной стратегии и её манифестации мы вслед за авторами учебника «Речевая коммуникация»[1] привлекаем для анализа рассказ А.П. Чехова «Дома»[4], углубляя, дополняя и развивая дидактический комментарий, представленный в указном пособии.

В частности, мы предлагаем обучаемым разобраться в том, как стратегическая цель говорящего реализуется в определённых речевых тактиках и репрезентируется в конкретных речевых (коммуникативных) ходах. Стратегическая цель отца – *убедить* сына, семилетнего мальчика, в

том, что курить вредно и нехорошо таскать табак. При этом он прибегает к определённым речевым тактикам. На занятии мы предлагаем студентам определить, какие коммуникативные ходы стратегии убеждения предпринимает отец, вербализируя ту или иную тактику. Например, тактика эмоционального воздействия реализуется через такой коммуникативный ход: *запугивание адресата через угрозу лишения его родительской любви* («Я тебя не люблю, и ты мне не сын»). Затем адвокат прибегает к тактике апелляции к правовым нормам. Она манифестируется через *указание на недопустимость воровства* («Ты не имеешь права брать табак, который тебе не принадлежит...»). Следующая речевая тактика, с помощью которой отец пытается убедить сына, *указание на негативные последствия курения для здоровья человека*. Студенты должны сами назвать используемый отцом коммуникативный ход и найти в тексте его вербальное выражение. Но, как следует из текста, только при помощи четвёртой тактики отец сумел достичь запланированного результата. Обучающиеся должны назвать эту тактику, определить коммуникативный ход и привести соответствующую цитату.

На завершающем этапе анализа стратегии убеждения студентам предлагается, опираясь на собственную коммуникативную практику или используя известные им факты (ситуации) социального взаимодействия, привести примеры речевых тактик и коммуникативных ходов, позволивших добиться коммуникативной цели, в нашем случае убедить партнёра по коммуникации, наиболее оптимальным способом. Рефлексия над конкретным речевым воплощением определённых тактик и коммуникативных ходов развивает языковую личность обучающихся, помогает сформировать необходимые для эффективной коммуникации навыки планирования процесса общения и вариативного речевого поведения.

На практическом занятии, посвящённом выбору релевантных коммуникативной ситуации речевых стратегий и тактик, мы предлагаем также студентам фрагмент из романа Ильфа и Петрова «Двенадцать стульев», где описывается первая встреча Остапа Бендера с Ипполитом Матвеевичем Воробьяниным. Это вариант диалогического общения. У каждого из коммуникантов своя стратегическая цель. Мы предлагаем обучаемым сосредоточиться на речевом поведении персонажей и определить их стратегические цели, речевые тактики и коммуникативные ходы.

Отталкиваясь от анализа коммуникативных тактик и ходов убеждения в ситуациях межличностной коммуникации, мы знакомим также студентов с особенностями стратегии убеждения в ситуациях делового общения. В частности, предлагаются задания по овладению навыками использования различных видов аргументов и способов аргументации при подготовке и произнесении убеждающей речи при публичном выступлении и в официальных ситуациях диалогического общения, например в ходе переговоров.

Большой интерес в студенческой аудитории вызывает работа над стратегией и тактиками *уговаривания*, которые при некотором сходстве всё же отличаются от стратегии и тактик убеждения. Основное отличие состоит

в том, что инициатор коммуникации в значительной степени манипулирует адресатом в своих интересах и настойчиво побуждает его совершить определённые действия. По данным О.С. Иссерс, наиболее продуктивными являются тактики, предполагающие апелляцию к чувствам и отношениям между коммуникантами, а также к качествам партнёра, к Авторитету, к категориям Вреда и Пользы. Особой тактикой уговаривания исследователь называет «канюченье [2,с.151].

Учащимся предлагается смоделировать конкретные ситуации, в которых реализуется стратегия уговаривания и вербализировать в коммуникативных ходах указанные тактики. Опираясь на собственный коммуникативный опыт, студенты, как правило, способны делать выводы о причинах своих коммуникативных неудач и успехов при уговаривании партнёра (чаще всего это родители) совершить нужное инициатору диалога действие. При этом они отмечают, что стратегия уговаривания не ограничивается указанными тактиками. Довольно часто для достижения своих целей коммуниканты прибегают и к таким тактикам, как комплимент, упрёк, угроза, и студенты активно их используют для воздействия на партнёра по коммуникации.

В заключение подчеркнём, что при обучении коммуникативным стратегиям и тактикам чрезвычайно важно обратить внимание студентов на вариативность речевого поведения в той или иной коммуникативной ситуации, на необходимость гибкого подхода к выбору и смене речевых тактик и коммуникативных ходов для достижения прогнозируемого результата. Рефлексия над собственным коммуникативным опытом, как правило, приводит студентов к выводу, что в их речевой практике коммуникативных неудач больше, чем удачных решений. И в этой связи занятия по речеведческим дисциплинам могут помочь учащимся расширить их коммуникативный репертуар и научиться стратегическому планированию и тактическим речевым манёврам для повышения эффективности речевой коммуникации в актуальных сферах и ситуациях общения.

### **Библиографический список**

1. Гойхман О.Я., Надеина Т.М. Речевая коммуникация: учебник. М.: ИНФРА-М, 2006. -272 с.
2. Иссерс О.С. Коммуникативные стратегии и тактики русской речи. М.: КомКнига, 2006. 288 с.
3. Формановская Н.И. Коммуникативно-прагматические аспекты единиц общения. М.: ИРЯП, 1998. 291 с.
4. Чехов А.П. Собрание сочинения. Т.5. М.: Художественная литература,1962. С. 104-114.
5. Цветкова И.В. Владение этическими нормами речевого поведения в системе общекультурных компетенций выпускника технического вуза // Актуальные проблемы качества образования в высшей школе. Часть 2: материалы докладов заочной научно-практической конференции. Тверь: Тверской государственный технический университет, 2017. С.122-125.

## **О НЕКОТОРЫХ ОСОБЕННОСТЯХ ОБУЧЕНИЯ РУССКОМУ ЯЗЫКУ КАК ИНОСТРАННОМУ МАГИСТРАНТОВ ТЕХНИЧЕСКОГО ВУЗА**

**Аннотация.** В статье анализируется специфика содержания и организации образовательного процесса по РКИ для магистрантов Тверского государственного технического университета. Представлены некоторые предложения по повышению эффективности обучения будущих магистров общению в рамках академического дискурса.

**Ключевые слова:** магистратура, языковая личность, речевые умения и навыки, академическая грамотность, текстовая деятельность, публичная научная речь.

Как известно, ежегодно в магистратуру Тверского государственного технического университета поступают не только россияне, но и иностранные граждане, стремящиеся получить степень магистра. В образовательных программах магистратуры по различным направлениям и профилям подготовки среди общекультурных и общепрофессиональных компетенций представлена в различных формулировках компетенция, предполагающая овладение обучающимися умениями и навыками письменной и устной коммуникации на иностранном языке в профессиональной сфере деятельности. Ориентиром для организации обучения магистрантов русскому языку как иностранному в российских вузах является детально разработанная система сертификационных уровней владения РКИ, которая коррелирует с системой уровней Ассоциации разработчиков тестов Европы – ALTE. Предполагается, что выпускник магистратуры должен свободно владеть иностранным языком (в нашем случае русским языком), прежде всего в научной и профессиональной сферах деятельности. Это означает, что уровень владения русским языком будущих магистров должен соответствовать второму сертификационному уровню ТРКИ-II, или B2 Пороговому продвинутому уровню по системе уровней общеевропейских компетенций.

Требования ко второму уровню владения РКИ с учётом профессиональной ориентации учащегося определяли содержание обучения данной дисциплине уже в бакалавриате. Обучение РКИ в магистратуре имеет, конечно же, свою специфику. В данной публикации мы рассмотрим вопросы, связанные с организацией образовательного процесса по русскому языку как иностранному для магистрантов в Тверском государственном техническом университете, и остановимся на некоторых особенностях содержания

рабочей программы по данной дисциплине для указанного контингента учащихся.

Прежде всего, следует отметить, что на магистерские образовательные программы вузов, и ТвГТУ в том числе, поступают студенты, имеющие разноуровневую подготовку по русскому языку. Среди них есть иностранные студенты, окончившие бакалавриат (специалитет) российских вузов, изучавшие РКИ в объёме В2 и сдавшие в конце IV семестра соответствующий экзамен. Конечно, отсутствие занятий по русскому языку на 3 и 4 курсах бакалавриата не способствовало развитию их языковой личности и для успешной учёбы в магистратуре данной группе магистрантов необходимы серьёзная корректировка и совершенствование их речевых умений и навыков. Но современные реалии таковы, что помимо указанной выше группы обучающихся в магистратуру поступают также студенты из ближнего и дальнего зарубежья, не достигшие зачастую и уровня В1 владения русским языком. Необходимо также отметить, что «по существующим нормам языковое сопровождение магистрантов ведётся только в течение 2 семестров по 24 часа, т.е. 48 часов» [1,с.61].

Указанные выше объективные обстоятельства обуславливают необходимость индивидуализации процесса обучения магистрантов исходя из их коммуникативных потребностей и реального уровня владения русским языком. Задача преподавателя в первом семестре обучения в магистратуре - обеспечить доведение языковых и речевых навыков всех магистрантов до уровня, необходимого для приобщения их к академическому дискурсу. Основное внимание при этом, конечно же, отводится обучению инофонов научному стилю речи на материале текстов по специальности. Обучение профессиональной коммуникации проводится на основе освоения учащимися лексико-грамматических средств, служащих для выражения актуальных смыслов научной речи. При этом используется концентрический способ подачи изучаемого материала, позволяющий индивидуализировать процесс обучения в зависимости от уровня языковой подготовки учащихся. Для повышения мотивации обучающихся в начале курса русского языка как иностранного следует обозначить не только объём лексико-грамматического материала, предназначенный для освоения, в частности в первом семестре. Необходимо также познакомить магистрантов с коммуникативными задачами во всех видах речевой деятельности, с их основными параметрами и критериями оценки уровня сформированности языковых и речевых навыков и умений. Это помогает магистрантам более осмысленно подходить к занятиям по РКИ и реально оценивать свои учебные достижения в процессе вхождения в академическую среду и овладения навыками академической грамотности, без которой немыслима эффективная научная и профессиональная коммуникация.

В контексте наших рассуждений следует подчеркнуть особую значимость развития навыков академического письма у будущих магистров. Это означает, что «формирование коммуникативной компетенции участника иноязычного профессионального общения предполагает в том числе и

достижение учащимися соответствующего уровня культуры письменной научной речи» [3, с.177]. Овладение письменной научной речью в границах академического дискурса является необходимым компонентом формирования и развития академической грамотности выпускников магистратуры. Довольно значительный блок рабочей программы по РКИ для заданного контингента учащихся отведён развитию и совершенствованию таких навыков и умений текстовой деятельности, как аннотирование и реферирование научного текста. Целью обучения в данном случае выступает совершенствование навыков описания научной информации текстов-источников с различной степенью её компрессии. Для реферативного чтения и продуцирования метатекстов используются аутентичные тексты статей из профильных специальных журналов. В этой связи хотелось бы заметить, что большинство научных журналов имеют онлайн-версии, поэтому в практике преподавания РКИ мы широко используем возможности интернета, который помогает магистрантам найти необходимую профессиональную информацию для подготовки рефератов-резюме, рефератов-обзоров современных публикаций по актуальным проблемам науки и техники.

Характеризуя особенности содержания курса РКИ в магистратуре, следует отметить, что, несмотря на небольшое количество часов, отведённых на него, обязательным компонентом во втором семестре являются занятия, посвященные особенностям продуцирования магистрантами собственных научных текстов различных жанров (научной статьи, тезисов доклада, магистерской диссертации). Обучающиеся знакомятся с композиционно-речевым оформлением материалов исследования в рамках обозначенных научных жанров. Предусматривается также отдельный модуль в программе по РКИ, целью которого является обучение различным видам аргументации на материале подязыка их специальности. Желательно также познакомить учащихся с основными правилами цитирования, так как «научно-исследовательская деятельность невозможна без опоры на научную традицию, преемственность в изучении объекта исследования» [4, с.86]. Культура академического письма включает в себя также и овладение навыками корректного оформления внутритекстовых ссылок, что, несомненно, помогает формированию у магистрантов представлений о культурном и научном контексте научных исследований, об этике общения в академическом дискурсе.

Определённое время на занятиях по РКИ отводится также правилам составления и композиционно-речевого оформления текста доклада для публичной защиты магистерской диссертации. Хотя впереди у магистрантов ещё один год обучения, мы считаем целесообразным уже на первом курсе магистратуры обратить их внимание на особенности речевого этикета публичной защиты квалификационной научной работы. Они знакомятся с этикетными формулами, используемыми при реализации определённой коммуникативной задачи: обращение к присутствующим, изложение содержания работы, корректное убеждение оппонентов, выражение согласия/несогласия, благодарности и т.д. Всё это помогает магистрантам

овладеть основами публичной научной речи и навыками презентации результатов своей научно-исследовательской работы.

В заключение отметим, что насыщенность содержательного компонента курса по русскому языку как иностранному для магистрантов ТвГТУ и отводимое на данную дисциплину небольшое количество аудиторных часов обуславливают необходимость чёткого планирования и организации самостоятельной работы магистрантов. Каждый из них получает индивидуальные задания по всему курсу обучения РКИ с графиком их выполнения и видами контроля. Задания составлены с учётом коммуникативных потребностей, особенностей и возможностей каждого из иностранных обучающихся.

### **Библиографический список**

1. Государственный образовательный стандарт по русскому языку как иностранному. Профессиональные модули. Второй уровень/Андрюшина Н.П. и др. – М.-СПб «Златоуст», 2000. 56 с.
2. Иванова Т.А. Интенсификация процесса преподавания русского языка иностранным студентам в техническом университете в условиях внедрения ФГОС // Вестник тверского государственного технического университета: научный журнал. Серия «Науки об обществе и гуманитарные науки». Тверь :ТвГТУ, 2016. №3. С. 60-64.
3. Цветкова И.В. Основы академического письма на занятиях по русскому языку как иностранному в техническом вузе // Образование в XXI веке / Материалы Всероссийской научной заочной конференции. – Тверь: ООО «СФК-Офис», 2016. С.177-180.
4. Цветкова И.В. О формировании исследовательских компетенций у студентов технического вуза при изучении дисциплин гуманитарного цикла // Системы качества подготовки выпускников высших учебных заведений: материалы заочной научно-практической конференции. Тверь:ТвГТУ, 2014. С.84-86.

## СЕКЦИЯ III

### АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ НАУКИ И ОБРАЗОВАНИЯ

УДК 316.77:658(470.331)

ББК 60.524.204.56:65.050.2(2Рос-4Тве)

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

#### ИНТЕРНЕТ-ПРЕДПОЧТЕНИЯ МЕНЕДЖЕРОВ Г. ТВЕРИ

**Аннотация.** В статье рассматриваются интересы интернет-пользователей в определенном наполнении сайтов. Исследования по данной проблеме помогают выявить наиболее актуальные запросы целевой аудитории, в данном случае - менеджеров.

**Ключевые слова:** целевая аудитория, интернет-предпочтения, интернет-пользователи, социологические исследования, фокус-группа.

В настоящее время имеется довольно разнообразная аудитория интернет-пользователей, заинтересованных в совершенно различной информации. В условиях значительного уровня конкуренции на рынке интернет-услуг перед разработчиками сетевого контента стоит важная задача определения собственной целевой аудитории и изучения ее потребностей и характера активности. Исследования целевой аудитории заключаются в определении лиц, непосредственно заинтересованных в приобретении продукта, объединенных единым набором индивидуальных характеристик. Определение задачи требует применения профессиональных методов анализа и специализированных методик. Результаты исследования целевой аудитории непосредственным образом определяют потребительские характеристики производимого продукта.

Проблема: определить интернет-предпочтения целевой аудитории - менеджеров и сформулировать ее предпочтительные требования к интернет-сайтам.

Были сформулированы следующие задачи исследования:

1. изучить систему ценностных ориентаций менеджеров;
2. исследовать степень и характер интернет-активности предполагаемой ЦА (частота, длительность, виды осуществляемой активности: новости, музыка, видео, игры и т.д.);
3. выявить предъявляемые ЦА требования к содержанию интернет-сайтов;

4. разработать классификацию наиболее популярных у предполагаемой ЦА интернет-сайтов;

5. проанализировать стили изложения, предпочитаемые менеджерами;

6. определить тематику, в которой заинтересована ЦА (культура, политика и т.д.);

Метод: проведение фокус-групп [1,2,3].

Проведено 2 фокус-группы:

1. Менеджеры компаний сферы услуг (сотовых компаний, туристских компаний);

2. Менеджеры риэлторских компаний.

Были выдвинуты соответствующие гипотезы

1. Менеджеров интересуют в первую очередь профессиональные сайты.

2. Менеджеры пользуются интернетом постоянно – как на работе, так и на дома. Домашний интернет ориентирован, в основном, на развлечения.

3. Пользователей чаще всего раздражает навязчивость сайта.

4. Наиболее популярными сайтами являются игровые и новостные сайты.

5. Скорее всего, сайт не должен излагать информацию сложным или научным языком и не должен быть «заумным».

6. Респонденты выбирают новостную или бытовую тематику.

7. Идеальный сайт должен быть «микс».

Вопросы для изучения проблемы были следующими

1. Как часто Вы пользуетесь интернетом? Где чаще - дома или на работе?

2. Есть ли различия, какие сайты Вас интересуют дома и на работе?

3. Есть ли у Вас постоянные закладки? Какие?

4. Когда Вы включаете компьютер, как Вы выбираете первый сайт, по каким критериям?

5. Как долго Вы остаетесь на одном сайте и почему переходите на другой?

6. Что именно делает для Вас сайт привлекательным?

7. Что именно Вас не устраивает в сайте и заставляет с него уйти?

8. Как, с Вашей точки зрения, должен выглядеть «идеальный» сайт, что он должен содержать?

Полученные результаты исследования показали:

Первая фокус-группа

Группа респондентов (в количестве 10 человек) была сформирована согласно требованиями, предъявленных Заказчиком (3 мужчины и 7 женщин от 30 до 50 лет).

Время проведения фокус-группы – 45 минут.

Респонденты являются представителями среднего управляющего звена сферы услуг.

Все респонденты регулярно пользуются интернетом и дома и на работе: «Мы без этого не живем». На работе в основном используются

профессиональные сайты, необходимые для работы. В крайнем случае просматривается почта – не более. Многие руководители блокируют компьютеры, предназначая их только для работы. Тогда сотрудники при необходимости используют сотовые телефоны, но только для почты или получения короткой информации.

Дома используются сайты: новостные (в основном интересуются Тверскими новостями – Тверьград приоритетно), сайты с фильмами – приоритетов нет, игровые сайты. Дома рабочие сайты не просматриваются.

Первый сайт, который открывают не связан с закладками, а зависит от сиюминутных запросов: получение нужной информации: лекарства, купить-продать, википедия, шитье, новости (Тверские), т.к. ТВ не смотрят в силу занятости, музыка.

Постоянные закладки существуют только на работе (10-15). Дома ими являются почта, новости, погода, поисковики и социальные сети (4-6).

Ответы на возникающие вопросы чаще всего смотрят в группах социальных сетей или на форумах. В сетях интересуют: покупки, интим, кулинария, юмор, новости, гороскоп.

Если используется поисковая система – просматривается не более 5 первых сайтов – при этом, первые 3 не смотрят, т.к. считают, что они рекламные.

Женщины, в основном, интересуются кулинарией, шитьем, вязанием. Мужчины – новостями, при чем новостями в сравнении – их интересует как мнение отечественных СМИ, так и зарубежных. Общее – фильмы, музыка, библиотеки, юмор, бытовые проблемы.

Форумы используются только для получения советов по поводу.

Закладки респонденты предпочитают создавать в соц.сетях.

Респондентам при получении практической бытовой информации в сайтах нравится, когда присутствует простота описания, наглядность и очень желательно – видео, на котором процесс разъясняется и наглядно понятен.

Идеального сайта для себя респонденты не представляют, т.к. считают, что невозможно создать сайт при таком разбросе интересов. Тем более, что при наличии сообществ в соц.сетях их это не интересует.

Вторая фокус-группа

Группа респондентов (в количестве 10 человек) была сформирована согласно требованиями, предъявленным Заказчиком (10 женщин от 40 до 50 лет).

Время проведения фокус-группы – 45 минут.

Респонденты являются представителями среднего управляющего звена риэлторских компаний.

Все респонденты регулярно пользуются интернетом и дома и на работе: «Мы в нем живем». На работе в основном используются профессиональные сайты, необходимые для работы – «купи - продай» avito.ru. В крайнем случае просматривается новости. Сотовыми телефонами для выхода в интернет респонденты не пользуются.

Дома используются сайты: новостные (в основном интересуются Тверскими новостями – Тверьград не считают хорошим сайтом, предпочитая другие – tver.ru., т.к. считают Тверьград необъективным и неактуальным - опаздывает), сайты с фильмами – приоритетов нет, игровые сайты (Сокровища пиратов). Дома рабочие сайты активно просматриваются.

Первый сайт, который открывают зависит от запросов - получение нужной информации: лекарства, купить-продать, шитье (наиболее популярный сайт - Скрипкина), рецепты (сайт - поваренок.ру), новости (Тверские).

Постоянные закладки существуют только на работе (10-15). Дома ими являются почта, новости, погода, поисковики и социальные сети (4-6).

Ответы на возникающие вопросы чаще всего смотрят в поисковых сетях.

Если используется поисковая система – просматривается более 2 страниц, выбирая приемлемое для себя.

В основном, проявляют интерес к кулинарии, шитью, вязанию, фильмам, литературе, юмору, бытовым проблемам, медицине, воспитанию детей, диетам.

Форумы практически не используются.

Какие сайты не привлекают респондентов: где требуется регистрация для получения информации, когда сайты делают частую рассылку об обновлении новостей, если сайты требуют оценить их (поставить лайк), если требуют подписку и электронную почту, если на сайте рекламы более 30% и она навязчива (но если рекламы нет – тоже скучно), если на сайте много лишней информации.

Респондентам при получении информации в сайтах нравится, когда присутствует простота описания, наглядность и очень желательно – видео, на котором процесс разъясняется и наглядно понятен. При изложении должна отсутствовать сложная терминология и заумные рассуждения, много текста («После работы в глазах рябит, много букв – читать просто лень»).

Идеальный сайт для себя респонденты представляют следующим образом: наглядность – видео, простота описания, возможность комментировать, делиться опытом (группы по интересам), анонсирование при простоте получения заинтересовавшей информации, где существует разнообразие тем (дача, авто, шитье, вязание, диеты, юмор и т.д.). Сайт не должен требовать регистрации. Переход от темы к теме должен быть облегчен (легко вернуться на главную страницу). Сайт не должен усложнять процесс доступа к информации. Он должен содержать анонсы по темам. Мог бы дать возможность добавить тему. Должен содержать переходы на игровые сайты, фильмы. Должен содержать сведения о погоде и обязательно анонсы новостей. Новости должны подаваться не постфактум, а анонсом – т.е. не только говорить что уже произошло, но и сообщать о том, что планируется в ближайшее время (это о Тверских новостях).

При сравнении результатов опроса обеих групп можно сделать следующие выводы:

1. Представители обеих групп являются активными пользователями интерната и чаще используют его в рабочих целях.
2. Домашний интернет используется с целью релаксации, хотя в некоторых случаях отслеживаются и рабочие моменты.
3. Навязчивость сайта (реклама, требование регистрации, рассылки и т.д.) провоцируют респондентов не пользоваться сайтом.
4. Постоянные закладки существуют только на рабочих компьютерах, на домашних используются «поисковики» или стоят закладки на новости, почту и погоду.
5. Наиболее популярными сайтами у респондентов являются новостные сайты, сайты, связанные с бытовыми проблемами, сайты для релаксации (игры, музыка, фильмы).
6. Респондентов раздражают сайты с навязчивой рекламой, со сложным изложением информации, со сложным построением, с навязчивостью в рассылках, с требованием регистрации.
7. Респондентов устраивают сайты где присутствует простота описания, наглядность и очень желательно – видео, на котором процесс разъясняется и наглядно понятен.
8. Респонденты считают идеальным сайт с разнообразной тематикой, изложенной в виде анонсов, где облегчен переход к заинтересовавшей информации, причем они хотят соучаствовать в формировании информации (возможность обновлять тематику и комментировать или получать информацию о результатах использования данной информации от других), сайт должен содержать необходимую сиюминутную информацию – погода, новости. Желательно, чтобы там присутствовали викторины (не сложные).

### **Библиографический список:**

1. Батыгин, Г. С. Лекции по методологии социологических исследований / Г.С. Батыгин. - М.: Издательство Российского Университета дружбы народов, 2008. - 372 с.
2. Девятко, И. Ф. Методы социологического исследования: учебное пособие для вузов / И. Ф. Девятко. - 6-е изд. - М.: КДУ, 2010 - 295 с.
3. Добренков, В. И. Методы социологического исследования: учебник для вузов / В. И. Добренков, А. И. Кравченко. - М.: ИНФРА-М, 2008. - 767 с.

УДК 316.334.2(470.331)  
ББК 60.561.23(2Рос-4Тве)

Блохина М.В., к.соц.н., доцент кафедры  
социологии и социальных технологий  
Тверского государственного технического университета  
Захарченко Е.В., студентка 2 курса магистратуры  
по направлению «Управление персоналом» кафедры  
социологии и социальных технологий  
Тверского государственного технического университета

## **СОВРЕМЕННЫЕ ПРАКТИКИ КОЛЛЕКТИВНО-ДОГОВОРНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ (НА ПРИМЕРЕ ТВЕРСКОЙ ОБЛАСТИ)**

**Аннотация.** Статья посвящена современным практикам коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, раскрываются функции коллективного договора в организации, последствия его заключения для работников и работодателей. Анализируются статистические данные Главного управления по труду и занятости Тверской области, занимающегося уведомительной регистрацией коллективных договоров в регионе.

**Ключевые слова:** социальное партнерство; социально-трудовые отношения; коллективный договор; профсоюзы.

В современном цивилизованном обществе сложились действенные механизмы регулирования социально-трудовых отношений, профилактики возникновения и разрешения конфликтов между работниками и работодателями. Среди них особое место занимает коллективно-договорное регулирование трудовых отношений. С одной стороны практики заключения коллективных договоров на предприятиях и в организациях приобрели в постсоветской России массовый характер, с другой стороны некоторые работодатели уклоняются от заключения коллективных договоров, не желают тратить время на переговорный процесс, игнорируют общепризнанный факт, что коллективный договор является гарантией стабильности предприятия. Как правило, коллективный договор не только решает многие проблемы во взаимодействии с персоналом, но и обеспечивает новый уровень взаимоотношений между администрацией и работниками. Кроме того, в крупных компаниях коллективный договор способствует действительному развитию бизнеса. А на муниципальных предприятиях способствует устранению недопонимания при выполнении должностных обязанностей и исключению судебных издержек при возможном нарушении прав работников. Коллективный договор выгоден тем, что предоставляет возможность отразить интересы каждой из сторон:

как работодателя, так и сотрудников. Заключение такого договора – дело добровольное, ответственность за его соблюдение несут обе стороны. Такая обоюдная ответственность практически исключает возникновение трудовых споров, конфликтов и забастовок.

Согласно ч.1 ст. 40 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ): «коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей» [1].

Трудовой кодекс прямо относит коллективный договор к способам урегулирования отношений работника и работодателя. В ч.1 ст. 9 ТК РФ говорится, что «в соответствии с трудовым законодательством регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров».

При этом закреплено и ограничение того, что может содержаться в коллективном договоре: ч. 2 ст. 9 ТК РФ указывает, что «коллективные договоры ... не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор ... то они не подлежат применению».

Исходя из вышеизложенного, такой инструмент как коллективный договор может применяться в целях урегулирования тех отношений, которые прямо не регулируются законодательством. На первый взгляд может показаться, что их количество весьма мало, однако в процессе анализа складывается совершенно иное мнение.

Коллективный договор – это именно двустороннее решение о том, что тот или иной вопрос в организации решается определенным образом. Причем это соглашение, заключаемое один раз (сроком до трех лет и с возможностью продления еще на три года) распространяется на всех без исключения сотрудников, которые в период действия договора будут приняты на работу. Иными словами, при заключении коллективного договора, как у работника, так и у работодателя появляется гарантия защищенности от возможных взаимных претензий. При этом ни один работник не может опротестовывать положения коллективного договора, ссылаясь на недобросовестного работодателя, т.к. в договоре закреплена воля обеих сторон.

Взаимоотношения между работниками и работодателями, направленные на обеспечение согласования их взаимных интересов по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений регулируются через социальное партнерство [5]. Главное отличие коллективного договора от других локальных нормативных актов состоит в том, что это двустороннее соглашение, в то время как основная масса внутренних документов принимается в одностороннем порядке – только работодателем. Коллективный договор

является важнейшим внутренним локальным нормативным актом, содержащим обязательства работодателя и коллектива. При этом, в соответствии со ст. 41 ТК РФ, содержание и структура коллективного договора определяются сторонами. Иными словами, работодатель с работниками может договориться о взаимных обязательствах сторон по наиболее существенным вопросам социально-трудовых отношений, например:

- о формах, системах и размерах оплаты труда;
- о выплате пособий, компенсаций;
- о механизме регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;
- о занятости и обучении/переобучении работников;
- о гарантиях и льготах работникам, совмещающим работу с обучением;
- о рабочем времени и времени отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- о частичной или полной оплате питания работников;
- а также о любых других вопросах, определенных сторонами.

Исходя из вышеперечисленного, кажется, что перечень вопросов довольно стандартный, но если подойти к вопросу творчески, то, например, можно закрепить в коллективном договоре цель организации и различные бонусы за достижение определенных этапов ее развития. И, подписав соглашение, сотрудники будут четко понимать, зачем они работают, какую цель преследуют, и какие последствия ее невыполнения могут быть. Например, можно установить, что при превышении запланированных показателей будут выдаваться премии или предоставляться выходные, что сотрудники будут отправляться на обучение и т. д. Можно закрепить систему поощрений в зависимости от результатов работы. Можно мотивировать сотрудников получать образование или заниматься самообразованием. Можно договориться о распределении рабочего времени между сотрудниками и т.д. [8].

Если по каким-то пунктам проекта коллективного договора сторонам договориться не удалось, в течение трех месяцев со дня начала переговоров работодатель и сотрудники заключают договор по тем условиям, по которым пришли к соглашению. Противоречия оформляются в отдельном протоколе.

Кроме того, коллективный договор может заключаться как в самой организации, так и в ее филиалах и других структурных подразделениях. В случае если филиал компании заключает отдельный коллективный договор, со стороны руководства выступает начальник этого подразделения.

При этом, представителем работников может быть либо профсоюзная организация (что крайне редко случается на предприятиях малого и среднего бизнеса), либо иной представитель работников [2]. В соответствии со ст. 31 ТК РФ, «в случаях, когда работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации или ни одна из имеющихся

первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочена в порядке, установленном настоящим Кодексом, представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне, на общем собрании (конференции) работников для осуществления указанных полномочий тайным голосованием может быть избран из числа работников иной представитель (представительный орган)». Представителем работодателя является, в соответствии с ч. 1 ст. 33 ТК РФ «руководитель организации, работодатель – индивидуальный предприниматель (лично) или уполномоченные ими лица». Инициативу о заключении коллективного договора может проявить любая из сторон.

Сегодня профсоюзы есть на многих крупных и средних предприятиях, в сфере малого бизнеса ситуация практически противоположная, несмотря на то, что на них трудится почти четверть населения. Действительно, представительства профсоюзов в организациях малого бизнеса сегодня явно недостаточно. Исходя из опыта отечественных компаний, можно выделить несколько проблем. Это и отсутствие инициативы работников, и нежелание, а порой и скрытое противодействие работодателей созданию профсоюзных организаций, и отсутствие конкретной работы по социальному партнерству на государственном уровне в сфере малого бизнеса.

При этом создание профсоюзов в небольших организациях действительно является целесообразным решением; мотивы объединения работников в профсоюзы и на малых, и в больших организациях одни и те же. Это возможность выработки коллективного мнения, требований и защиты, в том числе и через возможности использования потенциала вышестоящих профорганов, где имеются квалифицированные юристы, специалисты по охране труда.

Следует обратить особое внимание, что профсоюз в организации – это не оппозиция для работодателя, а партнер. Каждый член профсоюза, также, как и работодатель, заинтересован в эффективной, прибыльной работе организации, так как только в этом случае можно рассчитывать на достойную заработную плату и социальный пакет. Профсоюз и работодатель являются единомышленниками в том смысле, что вместе заинтересованы в повышении производительности труда, доходности и рентабельности своего предприятия, от которых зависят заработная плата, улучшение условий и безопасности труда. Каждый руководитель предприятия желает, чтобы на его предприятии, в организации была создана здоровая социальная обстановка, исключающая коллективные трудовые конфликты [6].

И, конечно, в этой связи наиболее предпочтительными выглядят те предприятия, где есть профсоюзные организации и коллективный договор. Прозрачные системы оплаты труда, утвержденные коллективным договором, помогут сохранить социальную стабильность в коллективе, а системы стимулирования и мотивации – повысить производительность труда. Если говорить об имидже, то наличие профсоюзной организации и коллективного договора характеризует предприятие как социально ответственное или, как

минимум, ориентированное на социальную ответственность. Кроме того, учитывая, что на государственном уровне социального партнерства представителями работников выступают профсоюзы, компании, где имеется профсоюз, как правило, пользуются большей поддержкой в органах государственной власти и местного самоуправления.

Еще один плюс для малых предприятий заключается в том, что работодатель при наличии профорганизации имеет возможность уменьшить налогооблагаемую базу, так как средства, перечисляемые профсоюзным организациям на проведение социально-культурных и других мероприятий, а также все выплаты в пользу работников в соответствии с коллективными договорами не учитываются при налогообложении. Кроме того, коллективный договор позволяет сократить объем кадрового документооборота, а также управлять налоговой нагрузкой по налогу на прибыль. В соответствии с Налоговым кодексом РФ, если коллективным договором организации предусмотрены стимулирующие начисления и надбавки, компенсационные начисления, связанные с режимом работы или условиями труда, премии и единовременные поощрительные начисления в пользу работников этой организации, то они включаются в расходы налогоплательщика на оплату труда и, соответственно, существенно уменьшают налоговую базу для определения величины налога на прибыль.

При этом, чтобы понять, кто должен представлять профсоюз необходимо обратиться к определению этого понятия. Профсоюз – это добровольное объединение наемных работников, работающих в одной отрасли, на одном предприятии или по одной специальности, в том числе и учащихся. Объединяются они с той целью, чтобы совместными усилиями добиваться наилучших условий труда и его оплаты, вместе защищать друг друга от произвола администрации, просто по-человечески помогать в трудную минуту. То есть представителями профсоюза выступают наемные работники, являющиеся членами профсоюза [3].

Инициатива о заключении коллективного договора может исходить как от рабочего коллектива, так и от руководителя. Однако, как показывает практика, чаще всего заключение коллективного договора инициируют работники. Если инициатива исходила от сотрудников, работодатель не имеет права не подписать договор. В случае отказа работодателя от участия в переговорах его может ожидать административная ответственность и штраф в размере от 10 до 50 минимальных размеров оплаты труда. И так же в том случае, если работодатель нарушит условия уже заключенного коллективного договора.

Трудовой кодекс РФ и закон «О профсоюзах» регламентируют право профсоюзов на представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников. Например, расторжение трудового договора с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия соответствующего профсоюзного органа. Профсоюз может предоставить работникам дополнительную защиту через закрепление льгот и гарантий в коллективном

договоре, который профком заключает от их имени, а также осуществлять за выполнением коллективных договоров. Для осуществления профсоюзного контроля соблюдения законодательства о труде профсоюзы создают собственные инспекции труда. Там, где есть профсоюзные организации, издаваемые работодателем приказы и распоряжения в обязательном порядке проходят согласование с профкомом. Члены профсоюза имеют право на получение бесплатных юридических консультаций и правового сопровождения в случае судебных разбирательств. Наряду с этим профсоюзы осуществляют контроль за состоянием охраны труда через свои органы, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, а также собственные инспекции по охране труда. Также профсоюзы являются инициаторами создания комиссий по трудовым спорам, через которые оперативно может быть взыскана задолженность по заработной плате, возникающая на предприятиях, оказавшихся в тяжелом финансовом положении.

Однако, все равно возникает вопрос, почему появляется необходимость заключения коллективного договора и недостаточно обычного трудового договора. Трудовой договор заключается индивидуально. В нем, как правило, именно работодатель диктует свои условия и требования. А коллективный договор всегда более продуман, лучше защищает работника. Подготовка коллективного договора происходит с участием всех сотрудников, в ходе работы над ним каждый имеет возможность внести свое предложение, что позволяет предусмотреть все нюансы. Готовый договор утверждается на общем собрании и обязателен к исполнению. Это своего рода устав предприятия. Кроме того, коллективный договор детализирует отдельные пункты трудового договора, например, размер оплаты сверхурочных и простоя, режим работы. Кроме того, в процессе разработки проекта коллективного договора работники имеют возможность выносить свои предложения в проект документа для рассмотрения их на собрании трудового коллектива и, таким образом, реализовывать свое право на участие в управлении организацией [9]. Заключение коллективного договора в настоящее время выгодно как для работника, так и для работодателя. Учитывая опыт многих компаний в сфере коллективно-договорного регулирования можно выделить выгодные стороны применения коллективного договора, как для работодателя, так и для работника.

Для работодателя:

- в соответствии с Трудовым кодексом каждая организация должна самостоятельно разработать систему оплаты и нормирования труда, определить размеры тарифных ставок и окладов, сдельных расценок, стимулирующих выплат режимы труда и отдыха, гарантии и льготы занятым в условиях вредных производственных факторов, социальные гарантии и гарантии занятости. Все вышеназванные нормы должны быть закреплены в коллективном договоре. Вместе с этим, в коллективном договоре кроме финансовых устанавливается множество взаимных обязательств, не требующих денежных затрат, но способных предупредить индивидуальные и

коллективные трудовые споры, обеспечить стабильность в коллективе, взаимоуважение сторон;

- коллективный договор не ограничивает права работодателя, т.к. в нем устанавливаются только те обязательства, которые он реально может выполнить;

- в процессе работы над проектом коллективного договора работодатель составит максимально точное представление о реальных интересах и потребностях работников;

- наличие коллективного договора – признак современного предприятия с прозрачными и понятными «правилами игры» в трудовой сфере, признак заботящегося предприятия о своем кадровом потенциале. Чем выше уровень социальной поддержки работников, тем стабильнее коллектив, выше ответственность каждого - за конечные результаты работы предприятия;

- заключение коллективного договора оказывает положительное влияние на мотивацию труда, что увеличивает эффективность их трудового вклада и, соответственно, увеличивает прибыль организации. Вместе с этим, коллективный договор позволяет наладить четкую организацию труда и производственную дисциплину, что положительно влияет на конкурентоспособность предприятия.

Для работника:

- коллективный договор устанавливает права и гарантии, улучшающие положение работников по сравнению с законодательством;

- ситуация на рынке труда такова, что подавляющее большинство работников не могут в одиночку добиться для себя тех условий труда, которые закрепляет для них коллективный договор, заключенный представительным органом работников и работодателем;

- коллективный договор – это единственный документ в системе социального партнерства, невыполнение обязательств которого может быть рассмотрено в судебном порядке.

Однако единого типового договора или идеального для всех быть не может. Коллективный договор формируется для каждого предприятия с учетом именно его специфики.

Таким образом, коллективный договор – это документ, содержащий обязательства, взятые на себя администрацией и коллективом организации. В нем стороны трудовых отношений оптимально согласовывают свои интересы, предоставляя каждой из них не только права и гарантии более льготные по сравнению с установленными законами, но и налагая при этом определенные обязательства. Таким образом, коллективный договор это еще и метод преодоления конфликтов интересов, позволяющий избежать более жесткие формы трудовой борьбы.

В настоящее время многие работодатели признали необходимость заключения коллективного договора и оценили по достоинству его эффективность при регулировании социально-трудовых вопросов. Так, например, по данным Главного управления по труду и занятости Тверской

области, с 2013 года ведется работа по уведомительной регистрации коллективных договоров, региональных и территориальных соглашений. По состоянию на 1 декабря 2014 г. уведомительную регистрацию прошли 618 документов, из которых 534 – это коллективные договоры, 14 – соглашения, 70 – изменения и дополнения к коллективным договорам и соглашениям. При этом более 50% действующих коллективных договоров, прошедших уведомительную регистрацию, а их на сегодня более 650, заключены в учреждениях образования, на втором месте учреждения здравоохранения – почти 13%, на третьем месте учреждения соцзащиты населения – более 7%, далее ветеринария – 5,8% и учреждения культуры – 4,7%. Остальные около 19% приходятся на сферу услуг, машиностроение, издательскую и полиграфическую деятельность, государственное управление и другие [4].

Однако при проверке Управлением, поступающих коллективных договоров, были выявлены некоторые недочеты, связанные с оплатой труда, предоставлением отпусков, рабочим временем и привлечением к дисциплинарной ответственности. Однако Управление стремится улучшить качество коллективных договоров и соглашений, заключаемых в Тверской области. Поэтому специалисты Управления размещают полезную информацию на сайте, постоянно ведут консультационную работу по вопросу уведомительной регистрации. Для информирования как можно большего числа работодателей регулярно организуются встречи различного уровня, в которых принимают участие представители исполнительных органов государственной власти Тверской области, Федерации Тверских профсоюзов, отраслевых объединений профсоюзов и регионального Союза промышленников и предпринимателей. В 2014 г. Главным управлением по труду и занятости населения Тверской области удалось проконтролировать выполнение коллективных договоров почти в 250 организациях.

В 2015 году сведения о коллективных договорах были представлены работодателями 596 организаций, 60% которых являются муниципальными учреждениями или унитарными предприятиями; 21% – государственными учреждениями Тверской области; 7% – федеральными учреждениями (включая представительства и филиалы), 12% – негосударственными организациями.

Более половины организаций (58%) относятся к сфере образования, что обусловлено более высоким уровнем охвата работников коллективными договорами в образовательных учреждениях [4].

Общая численность работников организаций, охваченных контролем, составила около 55 тыс. человек. Средний размер минимальной заработной платы – 6816 руб. (67% от величины прожиточного минимума трудоспособного населения Тверской области в IV квартале 2015 г.), средняя заработная плата – 16879 руб. (167%).

Организациями осуществлялись дополнительные меры поддержки:

- женщин, воспитывающих детей – 35%;
- молодых работников – 33 организации – 14%;

- ветеранов организации (как работающих, так и неработающих) – 30 организаций – 11%;

- инвалидов – 9%.

Треть организаций, охваченных контролем, реализовывали мероприятия, направленные на удовлетворение социально-бытовых и культурных потребностей работников (обеспечение оптимальных жилищно-коммунальных условий, отдыха и культурного досуга работников и членов их семей, содействие в приобретении жилья, и др.).

Анализ сведений, полученных от работодателей в ходе проведенного контроля, показал, что 30% организаций имеют службу или специалиста по охране труда, в том числе, 26% из них – с численностью работающих менее 50 человек. В то же время, 42% организаций с численностью работающих более 50 человек данных о наличии службы или специалиста по охране труда не представили.

В 423 организациях (70%) было заключено 1696 договоров на обучение и повышение квалификации работников. 11387 работников (20%), прошли обучение или повышение квалификации. Работники 42% организаций принимали участие в конкурсах профессионального мастерства. Всего опрошенными организациями за 2015 год на обучение работников было выделено более 43 млн. руб.

Следует отметить, что в 3% организаций обязательства, предусмотренные коллективным договором, выполнены не в полном объеме (не проводилась специальная оценка условий труда, не индексировалась и задерживалась заработная плата, не предоставлялись гарантии, предусмотренные коллективным договором и т.п.). Основная причина – недостаточное финансирование (для государственных и муниципальных учреждений), уровень прибыли ниже прогнозируемого (для коммерческих организаций).

Сведения об итогах выполнения в 2016 году коллективных договоров были представлены работодателями 294 организаций, 72,8% которых являются муниципальными учреждениями или унитарными предприятиями; 13,6% – государственными учреждениями Тверской области; 4,4 % – федеральными учреждениями (включая представительства и филиалы), 9,2 % – негосударственными организациями. Более половины из опрошенных организаций (65%) относятся к сфере образования, что обусловлено более высоким уровнем охвата работников коллективными договорами в образовательных учреждениях [4].

Общая численность работников организаций, охваченных контролем, составила более 25 тыс. человек.

Организациями осуществлялись дополнительные меры поддержки:

- женщин, воспитывающих детей, – 26%;

- молодых работников – 13%;

- ветеранов организации (работающих, неработающих) – 16%;

- инвалидов – 5%.

24% организаций, охваченных контролем, реализовывали мероприятия, направленные на удовлетворение социально-бытовых и культурных потребностей работников (обеспечение оптимальных жилищно-коммунальных условий, отдыха и культурного досуга работников и членов их семей, содействие в приобретении жилья, и др.).

Анализ сведений, полученных от работодателей в ходе проведенного контроля, показал, что 1/4 организаций имеют службу или специалиста по охране труда, в том числе, 27 % из них – с численностью работающих менее 50 человек. В 221 организации (75 %) было заключено 867 договоров на обучение и повышение квалификации работников. 5327 работников (20%), прошли обучение или повышение квалификации. Работники 40% организаций принимали участие в конкурсах профессионального мастерства. Всего опрошенными организациями за 2016 год на обучение работников было выделено более 22 млн. руб.

Следует отметить, что в 8% организаций обязательства, предусмотренные коллективным договором, выполнены не в полном объеме (не проводилась специальная оценка условий труда, объем выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств меньше установленного законодательством минимального уровня, имеются долги по страховым взносам, задерживалась заработная плата, не предоставлялись гарантии, предусмотренные коллективным договором и т.п.). Основная причина – недостаточное финансирование (для государственных и муниципальных учреждений), уровень прибыли ниже прогнозируемого (для коммерческих организаций).

По данным Главного Управления по труду и занятости населения Тверской области в 1 полугодии 2017 года прошли уведомительную регистрацию 365 документов, в том числе: коллективных договоров – 271; соглашений – 2, изменений к коллективным договорам и соглашениям – 92 [4].

Однако в 49% прошедших уведомительную регистрацию документах, в т.ч. в 64% коллективных договоров, 50% соглашений и 4% изменений к коллективным договорам и соглашениям были выявлены условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Такие условия, согласно части 2 статьи 9 и статье 50 Трудового кодекса Российской Федерации, недействительны и не подлежат применению, о чем уведомлялись не только заявители – работодатели (их представители), но и представители работников. Также, в соответствии с требованиями трудового законодательства, информация направлялась в Государственную инспекцию труда в Тверской области.

63% действующих на 01.07.2017 коллективных договоров заключены в трудовых коллективах, в которых действуют профсоюзные организации.

Более четверти работников (27%) из более 90,5 тыс., охваченных коллективными договорами, являются членами профсоюзной организации.

По данным на 1 июля 2017 г. на 936 предприятиях Тверской области действуют коллективные договоры. Из них 145 на территории города Твери. Большинство действующих коллективных договоров, прошедших уведомительную регистрацию, заключены в организациях государственной и муниципальной форм собственности – 844, что составило 90,2% от общего количества. 92 организаций (9,8%) относятся к частной форме собственности, 8 из которых (1% от общего количества) являются субъектами малого предпринимательства. По видам деятельности организации, имеющие действующие коллективные договоры, распределяются следующим образом:

- образование – 580 (62%);
- здравоохранение – 69 (7,4%);
- культура, организация отдыха и спорт – 60 (6,4%);
- гос. управление и безопасность – 41 (4,4%);
- предоставление услуг – 26 (2,8%);
- ветеринария – 24 (2,6%);
- социальная защита населения – 23 (2,5%);
- производство/передача электроэнергии, газа и воды – 23 (2,5%);
- транспорт и вспомогательная деятельность – 17 (1,8%);
- издательская деятельность, деятельность в области информации и связи – 11 (1,2%);
- торговля, ремонт автотранспорта – 10 (1,1%);
- машиностроение – 9 (1%);
- прочие – 43 (4,5%).

По состоянию на 01.07.2017 действуют 19 соглашений, прошедших уведомительную регистрацию (на 01.01.2017 – 20), в т.ч., 3 – региональных отраслевых (культура, образование и здравоохранение); 16 – территориальных отраслевых, в том числе: 4 – в сфере культуры (Бежецкий, Максатихинский, Пеновский и Старицкий районы), 12 – в сфере образования (город Тверь, Андреапольский, Бежецкий, Западнодвинский, Калининский, Кашинский, Конаковский, Лихославльского, Оленинский, Старицкий, Торопецкий районы и Удомельский городской округ).

Таким образом, наличие коллективного договора – это признак стабильной организации, заботящейся о своем кадровом потенциале. С каждым годом, все больше работодателей принимают решение о проведении коллективных переговоров по заключению коллективных договоров, осознают необходимость разработки и принятия этого важного внутреннего документа в своей организации. При этом грамотно составленный коллективный договор может стать незаменимым инструментом разрешения споров с работниками, поможет стабилизировать трудовые отношения и усилит мотивацию работников на достижение высоких экономических результатов.

## Библиографический список:

1. Трудовой кодекс РФ [Текст]: Федер. закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1 (ч. 1).
2. Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» [Текст]: Федер. закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ (ред. от 03.07.2016) // Российская газета. – 1996. – 20 января.
3. Анисимов Л.Н. Основные права и обязанности работодателя // Трудовое право. – 2004. – № 3. – С. 61–68.
4. Главное управление по труду и занятости населения Тверской области [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://trudzan.tverreg.ru/>
5. Желтов О.Б. Правовая охрана труда – одна из основ жизни современного человека [Текст] // Вопросы трудового права. – 2006. – № 6. – С. 57.
6. Зачем и кому нужен коллективный договор [Электронный ресурс]. – URL: [http://www.przrf.ru/for\\_activist/detail/dlya\\_profaktivista1/Zachem-i-komu-nuzhen-kollektivnyj-dogovor/](http://www.przrf.ru/for_activist/detail/dlya_profaktivista1/Zachem-i-komu-nuzhen-kollektivnyj-dogovor/)
7. Михалычева Ю. Гарантии и компенсации // Экономико-правовой бюллетень. – М.: АКДИ, 2004. – № 3.
8. Некрасов Ю. Коллективный договор: обязан ли работодатель его заключать? [Электронный ресурс] // Кадровое дело. – 2003. – № 4. – URL: <http://www.klerk.ru/law/articles/2962/>
9. Соловьев А.В. Разрешение коллективных трудовых споров // Вопросы трудового права. – 2006. – № 4. – С. 79–81.

УДК 316.61

ББК 88.52

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

## ВТОРИЧНАЯ ЗАНЯТОСТЬ СТУДЕНТОВ КАК ФАКТОР ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ: ОПЫТ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

**Аннотация.** В статье рассматривается влияние вторичной занятости на процесс профессиональной социализации студенчества. Анализируются результаты социологического исследования среди студентов Тверского государственного технического университета, представлены рекомендации по совершенствованию вторичной занятости обучающихся.

**Ключевые слова:** высшее образование, студенчество, профессиональная социализация, вторичная занятость

В теории и практике кадрового менеджмента все большее внимание привлекают проблемы профессионального самоопределения личности, профессиональной социализации специалистов, эффективной организации профориентационной деятельности. В исследовании этих проблем социологи, психологи, педагоги, экономисты взаимодействуют с представителями сравнительно новой, но бурно развивающейся области научного знания – профессионологией. Особый интерес вызывают различные аспекты профессиональной социализации студенческой молодежи[1]. В условиях массового высшего образования, ужесточения требований, предъявляемых к молодым специалистам на рынке труда, особое значение придается формированию системы содействия профессиональной социализации студентов в период обучения в вузе. Подобная система складывается под влиянием многих факторов. Одним из ведущих факторов профессионального становления студентов выступает вторичная занятость, пробредшая в силу объективных причин значительные масштабы в последние годы[2].

В Тверском государственном техническом университете функционирует система содействия профессиональной социализации студентов. Она образована деятельностью деканатов факультетов, выпускающих кафедр, объединенного совета обучающихся, других подразделений вуза. Ключевым элементом этой системы является деятельность Центра содействия трудоустройству выпускников ТвГТУ. «Центр содействия трудоустройству выпускников» является структурным подразделением ТвГТУ и ведет работу, направленную на содействие трудоустройству выпускников университета, повышение конкурентоспособности, адаптацию выпускников на рынке труда, совершенствование профессионально-практической подготовки студентов.

В 2017 году среди студентов Тверского государственного технического университета было проведено прикладное социологическое исследование на тему: «Вторичная занятость как фактор профессиональной социализации». В ходе социологического исследования было опрошено 120 человек (36% юношей, 64% девушек). В опросе приняли участие студенты 3 и 4 курсов очного отделения факультета управления и социальных коммуникаций (35,8%), химико-технологического факультета (12,5%), факультета природопользования и инженерной экологии (18,3%), инженерно-строительного факультета (16,7 %), факультета информационных технологий (16,7 %).

В ходе исследования были получены следующие данные. На вопрос «Работаете ли вы в настоящее время?» почти треть студентов ответили «да» (32,5%), т.е. эти респонденты трудоустроены в данный момент, две трети опрошенных ответили «нет» (62,5 %).

В рамках социологического исследования студентам старших курсов было предложено ответить на вопрос «Как ваша работа связана с профессией, получаемой в университете?». В результате анализа ответов было установлено, что у 28,9% респондентов работа «полностью связана» с получаемой профессией, у 22,2% «связана частично» и у 48,9% - работа «совсем не связана» с профессией. Из этого следует, что больше половины студентов устраиваются на работу, которая никак не связана или слабо связана с их будущей профессией, лишь небольшая часть опрошенных уже работает по специальности.

«Что побудило Вас устроиться на работу, несмотря на очную форму обучения в вузе?». Такой вопрос также был включен в анкету. После обработки полученных ответов стало ясно, что основными мотивами трудоустройства стали - «желание иметь собственные «карманные» деньги» (26%), «стремление к материальной независимости от родителей» (21,4%), «желание «накопить связи», которые могут пригодиться в будущем» (19,5%), «желание приобрести опыт работы, связанный с получаемой профессией» (11%). Реже в качестве причин трудоустройства студенты указывали - «очень нравится данный вид профессиональной деятельности, получаю удовольствие от работы» и «необходимость оплачивать собственное обучение или жилье» (по 9,7%), «стремление чем-нибудь занять свободное время» – 2,6%.

В ходе исследования респондентам также было предложено ответить на вопрос «Сколько времени Вам потребовалось, что бы найти работу?». Выяснилось, что большинству студентов для этого понадобилось: «от 1 до 3 месяцев» (40%) и «от 3 до 6 месяцев» (31%). Лишь каждый десятый работающий участник опроса искал работу «менее месяца» (11,1%), а каждый пятый респондент потратил на поиски «более 6 месяцев» (17,8%).

Особого внимания заслуживают ответы студентов на вопрос «Каким образом Вы нашли работу?». Он позволил установить способы, используемые студентами при поиске работы: «с помощью родственников (друзей, знакомых)» (46,7%), «через Интернет» (24,4%). «С помощью объявлений в традиционных СМИ (газеты, журналы, радио, телевидение)» устроился на работу каждый седьмой студент (15,6%).

Далее участникам опроса было предложено ответить на вопрос «С какими проблемами вы столкнулись при устройстве на работу?». В результате были выявлены основные проблемы, с которыми сталкиваются студенты при устройстве на работу. Чаще всего студенты страдают от «завышенных требований работодателя к студентам» (24,2%), «невозможности устроиться на работу, связанную с получаемой профессией» (19,1%), «нехваткой профессиональных знаний и умений» (18,5%), «низкого уровня предлагаемой заработной платы» (17,2%). Среди других проблем, стоящих перед студентами - «невозможность совмещать учебу и работу» (9,6%), «отсутствие опыта работы в данной сфере» (7%), «конкуренция соискателей рабочего места и необходимость проходить отбор» (4,5%). Следует обратить особое внимание на вопрос «Каков режим Вашей

работы?». В итоге оказалось что, по «плавающему» графику работают 33,3% участников опроса, «работают после (или до) занятий» - 48,9%, «работают только в выходные дни» (13,3%) и «работают только в каникулы» (4,4%).

В рамках социологического исследования студентам требовалось «охарактеризовать свою нынешнюю работу». Было установлено что, четверть студентов «работают по срочному трудовому договору» (22,2%), три четверти опрошенных «работают по бессрочному трудовому договору» (77,8%).

В процессе проведения исследования учащимся ТвГТУ было предложено «охарактеризовать удовлетворенность отдельными сторонами своей работы». Оказалось, что среди тех, кто работает, заработной платой полностью удовлетворены 88,4%, частично удовлетворены - 15,6% работающих студентов. Полностью удовлетворены графиком работы более половины студентов (62,5%), частично удовлетворены - 22,2% и частично не удовлетворены - 15,6% участников опроса. Содержанием труда: полностью удовлетворены две трети студентов (73,3%), частично удовлетворены - 15,6%, частично не удовлетворены - 11,1% респондентов. Отношениями в коллективе: полностью удовлетворены большинство участников опроса (88,9%) и частично удовлетворены - 11,1%. Подавляющее большинство тех, кто совмещает работу с учебой, довольны заработной платой, графиком работы, отношениями в коллективе и содержанием труда.

Особого внимания заслуживают ответы студентов на вопрос «Каким образом работа влияет на Вашу учебу?». Выяснилось, что, по мнению четверти студентов (23,5%) работа «дисциплинирует, помогает лучше организовать свое время». Почти каждый шестой студент считает, что она «никак не влияет на учебу» (16,9%), у 16,2% респондентов – она «развивает практические навыки, способствующие успешной учебе» (13,2%), у 13,2% участников опроса – «никак не влияет». Следует также отметить, что каждый десятый студент считает «ведет к снижению успеваемости» (9,6%), у «ведет к пропуску занятий» (7,4%).

«Совмещали ли Вы учебу и работу раньше?». На данный вопрос более половины участников опроса ответили «да» (59,2%) и 40,8% ответили «нет». В рамках социологического исследования необходимо было выяснить причины того, почему студенты перестают совмещать учебу с работой. Для этого им был задан вопрос «Почему Вы перестали совмещать учебу и работу?». Были выявлены следующие причины: «исчезла необходимость в работе» – 38%, «оказалось невозможным учиться и работать одновременно» – 28,2%, ««надоело» работать» – 21,1%, «перестали устраивать условия работы» – 12,7%.

Значительный интерес представляют ответы респондентов на вопрос «Почему Вы не совмещаете учебу с работой?». Каждый третий студент указал на то, что «его не удовлетворяет характер предлагаемой работы» (32,7%), каждый четвертый отметил, что «мне достаточно тех денег, что мне дают родители» (24,5%), каждый пятый респондент сообщил, что «считаю, что это может негативно сказаться на качестве обучения в вузе» (20,4%).

Каждый седьмой студент заявил, что «хочет работать только по получаемой профессии в вузе» (14,3%), еще 8,2% респондентов заметили, что «будет отсутствовать свободное время».

«Хотели бы Вы устроиться на работу в период обучения в вузе?». Почти две трети студентов отметили вариант «да» (63,3%), и одна треть отметила вариант «нет» (36,7%).

Участникам опроса было предложено также несколько суждений. Выяснилось, что почти половина студентов считают, что «любая работа в период учебы благотворно сказывается на профессиональном становлении личности» (44,2%), треть респондентов полагают, что «только работа, связанная с будущей профессией, полезна для профессиональной карьеры студента» (31,7%) и лишь четверть учащихся ТвГТУ, принимавших участие в исследовании согласились с утверждением, что «работа в период учебы в вузе не оказывает никакого влияния на будущую профессиональную деятельность» (24,2%).

Таким образом, проведенное социологическое исследование позволило изучить отношение студентов ТвГТУ к вторичной занятости обучающихся в вузах как особому социально-экономическому феномену, а также выявить существующие в студенческой среде практики вторичной занятости их влияние на профессиональное становление личности будущего специалиста.

В рамках реализованного исследовательского проекта были разработаны рекомендации по совершенствованию вторичной занятости студентов как фактора профессиональной мобильности.

1. Деканатам факультетов и выпускающим кафедрам следует создавать условия, при которых будут реализованы положительные последствия вторичной занятости студентов и минимизированы ее негативные эффекты. Для этого рекомендуется следующее.

Необходимо предусмотреть возможность прохождения учебной, производственной и преддипломной практик студентами по месту вторичной занятости в том случае, если профиль выполняемой студентами работы связан с получаемой в вузе профессией. Полезно практиковать выполнение курсовых и дипломных работ на основе анализа эмпирического материала, собранного в ходе работы студента в свободное от учебы время. Целесообразно вовлекать студентов в научно исследовательскую деятельность с использованием в качестве базы проведения научных исследований мест вторичной занятости. Разумно допускать обучение работающего студента по индивидуальному графику при условии прохождения им всех предусмотренных учебным планом видов аттестации. Важно поощрять студентов, успешно совмещающих учебу и вторичную занятость, в том случае если работа студента в свободное от учебы время связана с его будущей профессией. Нужно укреплять взаимодействие деканатов и выпускающих кафедр с организациями, обеспечивающими вторичную занятость студентов, связанную с содержанием осваиваемой ими профессиональной образовательной программы. Возможны заключение договоров о сотрудничестве, организация экскурсий студентов на

соответствующие предприятия, участие работодателей в процессе подготовки дипломных работ и проектов, деятельности государственной аттестационной комиссии и в самом образовательном процессе.

2. Организациям, одним из направлений деятельности которых, является содействие молодежной занятости (органы молодежной политики, структуры службы занятости, органы управления образованием, внутривузовские подразделения подобного профиля) рекомендуется следующее.

Требуется обеспечить информирование студенческой молодежи о возможностях вторичной занятости в свободное от учебного процесса время с учетом приоритетности содействия занятости студентов, связанной с получаемой профессией (размещение информации на интернет сайтах, в социальных сетях, на информационных стендах, в традиционных СМИ). Важно популяризовать в молодежной среде вторичную занятость как эффективный инструмент профессионального становления личности, делать на этом акцент в профориентационной работе (распространить информацию о наиболее успешных практиках вторичной занятости, проводить конкурсы достижений в этой сфере). Нужно поощрять работодателей, создающих условия для вторичной занятости студентов, связанной с получаемой в вузе профессией, способствующих профессиональному развитию и будущему карьерному росту студентов

### **Библиографический список**

1. Землянский В.В. Профессиональная социализация как основа становления компетентного специалиста // Вестник Костромского государственного университета. 2014. Т.15. №3. С. 347-349.
2. Малиновская М.А. Вторичная занятость студентов: состояние, формы, причины, влияние профильной и непрофильной занятости на отношение к учебе // Наука и современность. 2016. № 47. С. 88-92.

**УДК 316.35:574 (470.331)**

**ББК 60.56 (2-4Твер)**

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

## **ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЭКОЛОГИЧЕСКИХ НКО в ТВЕРСКОМ РЕГИОНЕ**

**Аннотация.** В статье рассматривается деятельность экологических НКО в Тверской области. Анализируются результаты экспертного опроса,

посвященного проблемам и перспективам экологического движения в Тверском регионе.

**Ключевые слова:** гражданское общество, некоммерческие организации, экологические НКО

Сильный некоммерческий сектор – важный фактор обеспечения социальной и политической стабильности, повышения жизненного уровня населения и, в конечном счете, устойчивого развития страны. НКО представляют интересы различных групп общества, обеспечивают им широкие возможности для участия в процессе выработки и принятия решений, формируют общественное мнение. В последние годы активизировалась деятельность НКО в российских регионах[1]. Растущее количество проблем в сфере экологии и охраны окружающей среды требует объединения усилий органов власти и общественных организаций, помощь которых неопределима при решении социальных и экологических проблем в комплексе. Общественные экологические организации становятся важным фактором жизни общества. Развитие общественного экологического движения невозможно без стабильной институциональной основы. Такой основой являются экологические некоммерческие организации[2].

В 2017 году кафедрой социологии и социальных технологий ТвГТУ был организован экспертный опрос, посвященный проблемам и перспективам деятельности экологических НКО в Тверском регионе. В проведении полевого этапа участвовала магистрант направления Социология Е. Ходунова. В качестве экспертов были привлечены высококвалифицированные и компетентные в сфере деятельности экологических НКО специалисты (ученые и преподаватели вузов, руководители и активисты экологических НКО Твери, представители Общественной палаты региона). В ходе социологического исследования были получены следующие данные.

Для начала экспертам было предложено оценить экологическую обстановку в городе и области в целом. Эксперты отзывались об экологической ситуации негативно. Выяснилось, что более всего они обеспокоены загрязнением атмосферы выхлопными газами, сбросом нечистот и отходов в водоемы, несанкционированными свалками, вырубкой лесов. Один из экспертов наиболее серьезной угрозой для состояния экологии в Тверском регионе считает строительство объектов, ухудшающих экологическую обстановку: «Размещение на территории области крупных техногенных объектов, оказывающих негативное воздействие на окружающую среду (например, намечаемое строительство «мусорного завода» в западных районах области – Оленинском, Нелидовском для нужд г. Москвы и Московской области; строительство гидроаккумулирующей станции на реке Тудовке и др.)».

Далее с помощью экспертов предполагалось выявить степень обеспокоенности проблемами экологии региональных и муниципальных властей Верхневолжья. В целом эксперты едины в том, что

заинтересованность в решении проблем экологии у органов власти «если и есть, то очень низкая». Оказалось, что на решение экологических проблем влияет практически полное отсутствие финансирования экологических проектов, а также отсутствие специальной экологической службы, которая «могла бы этим заниматься». Один из экспертов все же считает, что сдвиги в экологической деятельности имеются: «В связи с объявлением 2017 года Годом экологии в России, был дан старт многим экологическим проектам, как по всей стране, так и в Тверской области. Было согласовано строительство на территории области мусоросжигательного завода, а также утвержден план регионального обращения с отходами. Не так давно был открыт новый, более технологичный полигон для захоронения отходов. Данные события, с одной стороны, должны положительно сказаться на экологической обстановке в регионе, но, с другой, нет уверенности в ответственном выполнении всех требований этих проектов нашими чиновниками и бизнесменами».

Отвечая на вопрос «Кто должен заниматься решением экологических проблем в регионе (региональные власти, органы местного самоуправления, промышленные предприятия, бизнес-структуры, общественные организации)?», эксперты единодушно заявили, что необходимо объединить усилия всех этих структур и работать сообща, отводя при этом каждому элементу свою роль: власть, решающая проблему на законодательном уровне и поддерживающая инициативы общественных организаций; бизнес, занимающийся финансированием этих организаций. Роль НКО в этом вопросе преимущественно просветительская, а также посредническая между всеми субъектами экологической деятельности и населением.

Следующий вопрос должен был выявить осведомленность экспертов об НКО экологической направленности, действующих в Твери и области. Экспертами были перечислены следующие организации: ТРОО «Наследие», ООО «Тверской экологический клуб», Конаковский экологический клуб, Фонд экологического возрождения им. Рогинского (Конаково), ТРОЭО «Чистый город», ООО «Ассоциация учителей биологии и экологии Тверской области», «Мой любимый город», «ЭкоСервис».

Раскрывая роль НКО в решении экологических проблем региона, эксперты отмечали, что это, в первую очередь, просвещение населения и постановка проблем для властей, экологическое образование и формирование экологической культуры. Таким образом, «НКО – это мнение общественности, связующий элемент между обществом, властью и бизнесом. Ключевое место НКО занимает не в сфере экологии, а именно донося важную информацию до населения и властей». Экспертам также было предложено описать формы и методы работы экологических НКО и назвать наиболее успешные проекты. Было перечислены следующие практики деятельности экологических НКО: установка баков для раздельного сбора отходов (в основном только пластиковых) на мусорных площадках города; открытие специальной площадки для раздельного сбора отходов; проведение уроков по экопросвещению в детских садах, школах и вузах

города; создание газеты «Экоград69» об экологичном образе жизни в городе; проведение субботников; акции по сбору макулатуры (Экомарафон); проекты по посадке деревьев (Городская Экобомба); экологические конкурсы среди школьников; работа открытого экологического университета Тверского отделения ВООП; экологические лагеря; участие в грантах (например, Лиги здоровья наций), выполнение договоров по линии Министерства природных ресурсов и экологии Тверской области. Примером успешного проекта, по мнению одного из экспертов, является реализация грантов Лиги здоровья наций «Поможем Волге» и «Формирование бережного отношения к качеству питьевых вод в Тверской области».

Отвечая на вопрос об основных трудностях, с которыми сталкиваются экологические НКО в своей деятельности, эксперты в первую очередь указывали на отсутствие постоянной финансовой поддержки со стороны бизнеса и власти: «Все тверские экологические НКО существуют за счёт частных инвестиций, и поэтому сильно зависят от деятельности и желаний компаний-доноров». Также среди трудностей эксперты выделили отсутствие реакции властей на острые экологические проблемы, бюрократию, экологическую необразованность и пассивность населения.

Мнение экспертов относительно необходимости поддержки экологических НКО оказалось схожим – поддержка необходима, главным образом финансовая со стороны бизнеса и государства, а также готовность региональных и муниципальных властей к сотрудничеству. Не менее важна поддержка и со стороны населения, отклик граждан и готовность принимать участие в решении проблем экологии.

Одной из задач исследования являлось изучение характера взаимодействия экологических НКО между собой и с другими субъектами экологической деятельности. По данному вопросу мнения экспертов оказались различны. Один из экспертов считает, что НКО между собой не взаимодействуют по причине конкуренции, которая только препятствует их эффективной деятельности. Другие эксперты оценили взаимодействие НКО между собой более позитивно – «посредством совместных проектов и мероприятий (круглых столов, экскурсий, акций) или для решения конкретных экологических проблем (уборка мусора, проведение общественных слушаний, запрет освоения территории под строительство и др.)». Схожее мнение относительно взаимодействия НКО и других субъектов экологической работы разделяет большая часть экспертов. НКО активно взаимодействуют с различными структурами: «Общественные организации тесно работают с природоохранной прокуратурой города и региона, Министерством природных ресурсов Тверской области, Молодёжным правительством Тверской области». Также деятельность НКО активно проявляется «в работе общественных советов при министерствах природных ресурсов и экологии, лесного хозяйства Тверской области».

Далее экспертами была произведена оценка заинтересованности проблемами экологии, информированности о деятельности НКО и экологической активности населения. По вопросу о заинтересованности

мнения специалистов вновь разделились – часть экспертов уверены, что население не интересуется проблемами экологии, но причинами этому, по их мнению, являются в первую очередь неосведомленность о проблемах экологии в регионе, так как сами власти не передают этому должного значения – «сегодня мы сталкиваемся с тем, что население нашей страны достаточно безответственно относится к экологическим проблемам страны и региона». Это связано с практически полным игнорированием экологической повестки в государственной деятельности страны со времени распада СССР. Только в последние пару лет государство начинало активную пропаганду заботы об окружающей среде». Также причинами незаинтересованности населения в вопросах экологии являются проблемы социально-экономического характера, нестабильность в экономике и попытки обеспечить для начала личное благополучие, таким образом, проблемы экологии уходят на второй план. Один из экспертов высказал мнение о том, что всё-таки проблемы экологии важны для населения, но лишь потому, что это непосредственно влияет на качество жизни и здоровье.

Оценивая информированность населения о деятельности НКО в сфере экологии, все эксперты кроме одного единогласно дали ответ, о том, что информированность крайне низкая. Один из экспертов рассмотрел основные каналы информирования населения: «Большую часть информации население сегодня получает из трех источников: СМИ, Интернет, «сарафанное радио». Первый канал ориентирован на пожилое население, второй канал (ВГТРК) более интересен молодёжи и лиц среднего возраста. «Сарафанное радио» же универсально для всех и зачастую является самым эффективным каналом для информирования о деятельности НКО».

При оценке экологической активности населения, все эксперты сошлись во мнении, что активность граждан очень низкая. Типичные высказывания экспертов: «экологическая активность населения традиционно довольно низкая, народ трудно раскачать, хотя люди готовы участвовать в непродолжительны и хорошо знакомых мероприятиях – субботниках (например)»; «самые активные участники – это молодые семьи и молодёжь вообще». «Взрослому населению сложнее перестроить свое сознание даже для такой элементарной вещи, как создание дома отдельного пакета под пластик или же коробки для макулатуры. Молодежь в данном вопросе более гибкая и готовая к работе».

Далее экспертам было предложено охарактеризовать способы привлечения населения к участию в решении экологических проблем и работе экологических НКО. Среди них были названы такие как, освещение деятельности НКО в социальных сетях и СМИ; информирование властей об экологических проблемах; формирование экологической культуры и сознания у населения. По словам экспертов, «известно, что общественное мнение имеет очень большое влияние на деятельность власти, поэтому создание экологически осознанного общества может сдвинуть с «мёртвой точки» решение многих экологических проблем»; «важно также поощрение

населения за участие в проектах, направленных на улучшение экологической обстановки».

Участникам социологического исследования был задан вопрос о том, что следует предпринять для совершенствования детальности экологических НКО. Мнения экспертов оказались схожи в том, что касалось вопросов финансирования – «многие НКО элементарно не могут арендовать офис для работы и встреч или же помещения для хранения инвентаря. Да и сами мероприятия требуют финансовых вложений, будь то покупка того же инвентаря, аренда оборудования и т.д.». Помимо финансовой стороны вопросы, эксперты отмечают важность сотрудничества НКО с бизнесом и властью – «в Тверской области очень мало зарегистрированных НКО и не просто так, у нас очень сложно идет построение взаимодействия с администрацией, помещений для НКО не выделяется. Возможно нужна отдельная программа по поддержке НКО, общее помещение, стратегия взаимодействия», также ощущается необходимость в кадрах, готовых работать в некоммерческом секторе – «сегодня региональные экологические НКО при своём открытии начинают работать, фактически, с нуля, не имея возможности подготовки кадров, так как наличие диплома эколога не всегда значит, что человек может работать с людьми. Да он знает об объемах выбросов загрязнений в окружающую среду, умеет их измерять, решать задачи, делать заключения, но далеко не всегда это необходимо экологическому НКО».

В финале интервью экспертам задавался вопрос о перспективах деятельности экологических НКО в Тверском регионе. Эксперты видят возможности для развития в области молодежных НКО, получения грантов и поддержки от государства, создания экологически ориентированного общества, выход деятельности НКО за пределы Твери в областные города и поселения, внедрение там уже действующих в Твери программ, а также устройство жизни региона «без отходов».

### **Библиографический список**

3. Блохина М.В., Григорьев Л.Г. Проблемы и перспективы развития «третьего сектора» в Тверской области // Власть. 2014. № 11. С. 153-159.
4. Сараев В. Г. Экологические некоммерческие организации Иркутской области: факторы функционирования // Вестник Забайкальского государственного университета. 2014. № 12(115). С. 98-105.

УДК 316.35:378.1 (470.331)  
ББК 66.75 (2-4Твер)

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

## ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ МОЛОДЕЖНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ В ПРЕДСТАВЛЕНИЯХ СТУДЕНТОВ ТвГТУ: СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ

**Аннотация.** В статье рассматривается деятельность молодежных организации в России. Анализируются результаты социологического исследования, проведенного среди студентов Тверского государственного технического университета.

**Ключевые слова:** молодежь, студенчество, молодежные организации

Молодёжь является важнейшей частью социума, от нынешнего положения молодого поколения, присущих ему проблем, перспектив их решения во многом зависит будущее российского общества. Одной из ключевых характеристик молодёжи выступает гражданская активность и социальная ответственность молодого поколения. Значимым каналом реализации социальной активности молодых людей является их участие в работе молодёжных общественных организаций. Среди ведущих тенденций развития российского социума выделяется институционализация различных образований гражданского общества. Особое место в этом процессе занимают некоммерческие организации (НКО). В структуре «третьего сектора» всё более заметны молодёжные объединения.

В социальном пространстве современной России функционирует множество молодежных организаций, которые можно классифицировать по разным критериям: по структурной целостности, по характеру внутригрупповых отношений, по присутствию внешних коммуникативных связей, по наличию внешней поддержки, по степени одобрения со стороны общества, по инициативе создания, по численному составу, по сроку действия и по другим признакам. Для молодежных организаций характерен целый ряд проблем. Например, недостаток правовой базы для работы молодежных организаций, равнодушие органов власти к их деятельности, низкий уровень жизни общества, изоляция молодежных организаций от решения реальных проблем, попытки идеологизировать деятельность молодежных организации в соответствии с политикой власти, слабое освещение работы молодежных организации в СМИ, отсутствие экономической поддержки. Кафедра социологии и социальных технологий Тверского государственного технического университета (ТвГТУ) регулярно проводит социологические исследования, посвященные различным сторонам жизни студенческой молодёжи[1].

В 2017 году в ТвГТУ было проведено прикладное социологическое исследование на тему: «Молодёжные организации в современной России». Отечественные социологи традиционно уделяют особое внимание вопросам политической активности и социальной ответственности молодого поколения [2]. В тверском исследовании приняли участие 100 студентов дневной формы обучения всех курсов и факультетов. Среди опрошенных 53 % женщин и 47 % мужчин. Среди студентов 35% обучаются на бюджетной основе и 65% – на договорной.

В ходе проведенного исследования выяснилось, что большинство студентов что-то слышали о деятельности молодёжных организаций (68%), менее трети плохо знают деятельность молодёжных организаций в РФ (22 %), лишь незначительная часть студентов хорошо осведомлена о работе таких организаций (9 %).

Отвечая на вопрос, с какими молодёжными организациями в современной России респонденты знакомы, большинство студентов выбрало «Молодую Гвардию Единой России» (40 %), пятая часть указала Российский союз молодёжи (20 %) и Российскую ассоциацию профсоюзов студентов вузов (20 %), кроме того часть студентов выбрало молодёжное движение «Да!» (15 %). Чуть менее половины опрошенных студентов ТвГТУ знакомы с ТРО «Молодёжь Верхневолжья» (40 %). Студентам известны также «Союз студенчества Тверской области» (23 %) и ТРО «Российские студенческие отряды» (13 %). Реже всего упоминались «Российский союз молодёжи» (7 %), ТРО «Российский союз молодых учёных» (5 %), ТРО «Православная молодёжь» (5%), Тверской православный молодёжный клуб сеятель (5 %).

Одним из главных положительных последствий функционирования молодёжных организаций является отстаивание интересов молодёжи (27 %). Среди других положительных последствий: «решение социальных проблем» (19 %), «содействие социализации молодёжи» (17 %), «возможность найти единомышленников» (16%), «развитие гражданского общества» (15 %).

Главными негативными последствиями работы молодёжных организаций являются «сильная зависимость молодёжных организаций от тех, кто их спонсирует» (26 %), «разжигание социальных конфликтов» (23 %) и «возможная идеологизированность деятельности молодёжных организаций» (17 %). Значительно реже респонденты сообщали о «подрыве традиционных ценностей» (9 %) и «бюрократизации общества» (6 %).

Наиболее важными молодёжными организациями в современном обществе участники опроса считают «образовательные» (21%), «экологические» (21 %), «благотворительные» (18 %), «воспитательные» (17 %), «правозащитные молодёжных организациях» (16 %).

Отвечая на вопрос о том, какие молодёжные организации представляют опасность для современного общества, большинство респондентов указало на «террористические» (40 %) и «преступные» (38 %) сообщества.

Какой деятельностью должны заниматься молодёжные организации? Такой вопрос также был включен в анкету. Чаще всего студенты отмечали «организацию досуга и свободного времени молодёжи» (18 %), «оказание благотворительной помощи нуждающимся» (18 %), «содействие решению проблем молодого поколения» (17 %), «направление активности молодёжи на благо общества» (17 %). Реже речь шла о «сплочивании молодёжи на основе общих интересов» (16 %) и «об обеспечении правовой защиты молодёжи» (14%).

С какими проблемами, по мнению студентов, сталкиваются молодёжные организации? Большинство респондентов отметило «нехватку финансовых средств для функционирования молодёжных организаций» (26 %), «пассивность молодёжи» (25%), «равнодушие государства к деятельности молодёжных организаций» (17 %) и «несовершенство правовой базы деятельности молодёжных организаций» (14 %). Наименее популярным вариантом ответа оказалось «недоверие молодёжи к молодёжным организациям» (10 %).

Абсолютное большинство респондентов считает, что «государственная поддержка должна оказываться всем легитимным молодёжным организациям» (67 %). Четверть студентов полагает, что помощь следует оказывать «только тем молодёжным организациям, которые лояльны государству» (26 %).

Молодёжные организации должны получать поддержку от бизнес-структур (73 %). При этом четверть студентов считает, что «нет, не должны, так как такая поддержка делает молодёжные организации излишне зависимыми от спонсоров» (25 %).

Как студенты относятся к попыткам государства создать молодёжные организации? Чуть более половины респондентов ответили на данный вопрос положительно, так как «молодёжные организации консолидируют общество и решают общие проблемы» (55 %). Более трети респондентов сообщили, что их отношение «нейтральное, по причине того, что государству не удалось создать молодёжные организации» (38 %).

Проведенный опрос показал, что большинство респондентов «не являются участниками каких-либо молодёжных организаций» (94 %), лишь малая часть студентов «занимаются какой-либо деятельностью в молодёжных организациях» (6 %).

Ответы на вопрос о причинах участия респондентов в деятельности молодёжных организациях оказались различными. Большинство респондентов отдали предпочтение вариантам «возможность самореализации» (25 %) и «приглашение знакомых или друзей» (24 %). Среди других причин - «так сложились обстоятельства» (17 %), «возможность решить свои проблемы» (17%), «возможность взаимодействовать с единомышленниками» (17%).

Отвечая на вопрос о причинах неучастия в работе молодёжных организаций, большинство студентов указало на «недостаток времени» (49

%), «отсутствие интереса» (38 %), и «отсутствие подходящих организаций» (13 %).

Следует отметить, что большинство респондентов «не хотели бы вступить в молодёжные организации» (83 %), лишь небольшая часть респондентов желают этого (17%). Три четверти участников опроса не хотят заниматься созданием молодёжных организаций (75%).

По каким причинам большинство студентов не участвуют в деятельности молодёжных организаций? Наиболее значимыми факторами являются «общественная пассивность» (35 %) и «нехватка времени» (28 %), «отсутствие привлекательных организаций» (21 %) и «нехватка информации о работе организаций» (14 %).

Особый интерес представляют ответы на вопрос «Что нужно сделать, для того чтобы вовлечь участников в деятельность молодёжных организаций?». Самым действенным способом, по мнению большинства респондентов, является поощрение участников молодёжных организаций (42 %). Среди других технологий - «популяризация деятельности молодёжных организаций» (34 %), «содействие роста числа молодёжных организаций» (17 %). Результаты подобных социологических опросов необходимо учитывать при разработке и реализации молодежной политики.

### **Библиографический список**

1. Блохина М. В., Григорьев Л. Г. Социальное самочувствие тверских студентов: опыт социологического исследования // Власть. 2015. № 10. С. 182-187.
2. Политическая активность молодежи: Результаты социологического исследования. Под ред. Добренкова В.И., Смакотиной Н.Л. М.: МАКС Пресс, 2009. 220 с.

**УДК 316.014**

**ББК 60.59**

Вайсбург А. В., кандидат социологических наук,  
доцент кафедры социологии  
и социальных технологий ТвГТУ

### **НОВЫЕ ВИДЫ ДЕВИАЦИЙ СОВРЕМЕННОЙ МОЛОДЕЖИ НА ОСНОВЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ**

**Аннотация.** В данной статье рассматриваются новые формы девиантного поведения на основе использования информационных технологий. Освещены положительные и отрицательные последствия влияния селфимании и покемономании на молодежь и подростков.

**Ключевые слова:** молодежь, девиантное поведение, селфи, игра «Pokémon Go», влияние.

Резкий рост использования информационных технологий, повсеместное распространение сети интернет, неизменное возрастание ее популярности привело к появлению различных новых видов девиантного поведения среди молодежи, особо продиктованных использованием среды Интернет. Новые компьютерные игры, кибербулинг, селфимания, зависимость от социальных сетей, составляют далеко не полный список новых компьютерных девиаций, особенно распространяющихся среди молодежи и подростков. Рассмотрим лишь некоторые из них в данной статье.

В 2016 году огромная популярность игры Pokémon Go вызвала неоднозначное отношение к ней. Некоторые ученые рассматривают игру как вид девиантного поведения, так как у очень многих пользователей она вызывает зависимость [5]. Особенно усилилось негативное отношение к игре Pokémon Go после случаев вторжений игроков в общественные и религиозные места, а также целого ряда несчастных случаев, вызванных попытками поймать покемонов в особенно опасных местах.

После преобладания негативных отзывов об игре власти различных стран и городов начали разрабатывать различные мероприятия для профилактики и борьбы с данным видом девиации. Так в Банкоке водителей, играющих в данную игру за рулем, арестовывают. В Камбодже в музеях установили предупреждающие таблички, запрещающие вход игрокам Pokémon Go. В России, например в Ставрополе, казаки развернули целую антикампанию против игры. А власти Москвы создали приложение «Узнай Москву», в котором необходимо ловить известных российских деятелей и личностей [4].

Конечно же, в данной девиации пытались исследовать и положительное влияние на молодежь, рассматривая покемономию как новый способ выйти людей «погулять» на улицу. Однако признание ее негативных последствий «перевесило» чашу весов.

Ряд стран ввел ограничения на разрешенные для игры в Pokémon Go места. Сегодня данная игра запрещена в Иране, КНДР, Южной Корейской республике и еще ряде стран [1]. Россия также последовала их примеру и ввела запрет на использование данной игры, осознав все последствия данной девиации на психику молодого поколения. Однако, не все современные девиации возможно вот так просто запретить для использования.

В последнее время, стало не менее, а даже гораздо более популярным, особенно в молодежной среде, такое направление как селфимания. Исследование, проведенное среди владельцев смартфонов и фотокамер, выявило, что около 30% селфи-фотографий сделано людьми в возрасте 18-24 лет [6]. Селфи (на молодежной сленге они приобрели название «себяшки») – это разновидность автопортрета, заключающаяся в запечатлении самого себя на фотокамеру, иногда при помощи зеркала или монопода [2]. Американские психиатры признают селфиманию психическим расстройством. Больными признаются те люди, которые не реже 5 раз в день загружает селфи в

интернет. Российские психиатры определяют селфиманию как личностный кризис самоопределения, характерный для определенных типов личностей [7]. Однако современная наука относит селфиманию к новому виду девиации, особенно распространенной в молодежной среде. Это направление вызывает все больший интерес у различного рода исследователей: социологов, психологов, маркетологов и т.д.

Студенты из Университета Бригама Янга (BYU) на основании Q-метода качественного и количественного анализа исследовали основные архетипические мотивы людей, делающих селфи. В итоге они выделили 3 типа людей: коммуникаторов, автобиографов и нарциссов. «Нарциссы» стремятся запечатлеть каждый момент своей жизни и представить себя в лучшем свете и составляют наименьшую часть любителей селфи. «Коммуникаторы» стремятся использовать их в сообщениях и публикациях для своих друзей и подписчиков. «Автобиографы» используют фото как инструмент для документирования ключевых событий своей жизни и сохранения воспоминаний [8].

А Учёные из Университета Калифорнии в Ирвайне, проведя эксперимент среди 41 студента в течение месяца с регулярным обязательным деланием селфи на свой смартфон и выставлением оценок своего настроения доказали, что селфимания повышает настроение и снимает стресс [3].

Следовательно, в рамках данного вида девиантного поведения можно говорить и о положительной стороне его влияния на современную молодежь.

Любая вновь возникающая девиация представляет собой особое «поле» для исследований и экспериментов, открывая для нас как социологов огромные возможности попробовать себя в новом направлении. Очень жаль, что данные девиации столь мало исследуются, в настоящее время последствия их для общества в будущем и настоящем слабо понятны. Потому что невинные, на первый взгляд, увлечения молодежи, повлекут за собой определенные последствия в их дальнейшем социальном поведении, социализации и т.д.

### **Библиографический список**

1. Pokemon GO [Электронный ресурс]. URL: <http://www.stevsky.ru/pokemon-go/pokemon-go-pokemon-go-novosti-pokemoni-sledyat-za-nami-v-kakich-stranach-zapretili-pokemon-go-pokemon-go-video-igrainschich> (дата обращения: 14.08.2016).
2. Википедия [Электронный ресурс]. URL: <https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A1%D0%B5%D0%BB%D1%84%D0%B> (дата обращения: 21.08.2017).
3. Исследование: селфи делают людей счастливее [Электронный ресурс]. URL: <https://apparat.cc/news/study-selfies-make-happy/> (дата обращения: 23.10.2017).

4. Как в разных странах противостоят покемономии [Электронный ресурс]. URL.: <http://politrussia.com/society/rossiya-dvizhetsya-k-772/> (дата обращения: 2.09.2016).

5. Покемономия [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://www.spbnarcolog.ru/Pokemonomaniya#> (дата обращения: 23.08.2016).

6. Селфи [Электронный ресурс]. URL.: <https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A1%D0%B5%D0%BB%D1%84%D0%B8> (дата обращения: 20.08.2016).

7. Селфимания [Электронный ресурс]. URL: <http://my-health.ru/content/245-selfimaniya> (дата обращения: 21.08.2016).

8. Ученые определили три главных мотива селфи [Электронный ресурс]. URL: <https://apparat.cc/news/three-types-selfie-taker/> (дата обращения: 23.10.2017).

УДК 338.467.6:377.832

ББК 65.432

Вовчук А.Д., студентка 1 курса магистратуры  
направления «Управление персоналом» ТвГТУ

## СПОСОБЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАЧЕСТВА УСЛУГ МАЛЫХ СРЕДСТВ РАЗМЕЩЕНИЯ

**Аннотация.** В статье рассматриваются способы обеспечения качества услуг малых средств размещения. Указаны основные нормативно-правовые акты в области качества гостиничных услуг.

**Ключевые слова:** технический регламент, техническое регулирование, стандарт, стандартизация, качество услуг.

На современном этапе развития гостиничного бизнеса правовое регулирование в области качества услуг занимает важное место. Государство стремится не допускать на внутренний отечественный рынок создание новых услуг с низким качеством, угрожающие здоровью человеку и экономике страны, снижающий ее экспортный потенциал в целом. В какой-то степени, в выборе виноваты сами люди, которые не подозревают, что это может им нанести серьезный ущерб. Прежде чем обращаться за услугами к предприятиям средств размещения, необходимо иметь общее представление о требованиях законодательства, которые установлены в сфере сервиса и туризма.

В настоящее время в сфере услуг можно выделить следующие основные нормативно-правовые акты по метрологии и стандартизации (Росстандарт), которые регулируют эту область правоотношений:

- Гражданский кодекс Российской Федерации, где содержатся общие принципы и положения, касающиеся заключения договора, прав и обязанностей каждой из сторон [1];

- Закон РФ №2300-1 от 7 февраля 1992 года «О защите прав потребителей», где рассматриваются взаимоотношения сторон, а также требования, предъявляемые к каждой стороне при возникновении спорных ситуаций [4];

- Федеральный закон №184 от 27 декабря 2002 года «О техническом регулировании», где регулируется специфика отношений в сфере услуг [2];

- Постановление Правительства РФ №1085 от 9 октября 2015 года «Об утверждении Правил предоставления гостиничных услуг в Российской Федерации» [6].

Основополагающими стандартами в области производства и потребления гостиничного продукта являются:

- ГОСТ Р 54606-2011 Услуги малых средств размещения. Общие требования [8];

- ГОСТ Р 50646-1994 «Услуги населению. Термины и определения» [9];

- ГОСТ Р 52113-2003 «Услуги населению. Номенклатура показателей качества» [7];

- ГОСТ Р 51185-2014 Туристские услуги. Средства размещения. Общие требования и другие [5].

Важным документом в соответствии с ФЗ «О техническом регулировании» является технический регламент, который разрабатывается с учётом рекомендуемых стандартов и оценкой соответствия продукции или услуг.

Технический регламент – документ нормативного характера, который принят международным договором РФ, устанавливающий требования к составу, внешнему виду продукции, безопасности продукции, услуг технического регулирования [11, с. 13].

Основным нормативным документом в области качества гостиничных услуг является федеральный закон от 27.12.2002 № 184-ФЗ (в редакции от 28.11.2015 года) «О техническом регулировании», который регулирует правовые отношения участников рынка, возникающие при разработке, принятии, применении и исполнении обязательных и добровольных требований (положений стандартов) к продукции или услуге.

Нормативно-правовой акт является комплексным законодательным актом РФ на основе Конституции РФ и является важным для регулирования качества услуг в сфере сервиса и туризма. Закон направлен на создание основ единой политики в областях технического регулирования, стандартизации и сертификации, отвечающей современным международным требованиям.

Федеральный закон «О техническом регулировании» разделит объекты технического регулирования на две группы: объекты, на которые устанавливаются общеобязательные государственные требования, и те, требования к которым исполняются на добровольной основе. На выполнение работ и оказание услуг могут устанавливаться только требования,

исполняемые добровольно, а на продукцию и связанные с нею процессы – как обязательные, так и необязательные требования [12].

Техническое регулирование осуществляется в соответствии с принципами:

- установлены единые правила применения требований к выполнению работ по оказанию услуг, к продукции или к продукции связанной с процессом проектирования;

- органы по аккредитации и сертификации независимы от изготовителей, исполнителей и приобретателей, продавцов и потребителей;

- при проведении процедур обязательной оценки соответствия должны применять единство правил и методов исследований (испытаний) и измерений;

- ограничение конкуренции при аккредитации и сертификации недопустимо;

- не допускается совмещение одним органом полномочий по аккредитации и сертификации;

- за соблюдением требований технических регламентов не допускается одновременного возложения одних и тех же полномочий на два и более органа государственного контроля (надзора) [2].

Стоит отметить, что управление качеством услуг социально-культурного сервиса осуществляется на основе международных, государственных и отраслевых стандартов, а также стандартов предприятий, например: государственной системы управления качеством Российской Федерации создана с учетом международных стандартов на системы качества (МС ИСО серии 9000).

Стандарты носят добровольный характер и служат для организации требованиям по качеству услуг в условиях конкурентной борьбы.

В соответствии со ст. 2 федерального закона «О стандартизации в Российской Федерации» стандартизация – деятельность по разработке (ведению), утверждению, изменению (актуализации), отмене, опубликованию и применению документов по стандартизации и иная деятельность, направленная на достижение упорядоченности в отношении объектов стандартизации [3].

Стандартизация в сфере гостиничных услуг ориентирована на: безопасность потребления гостиничной услуги, декларированный уровень качества гостиничной услуги и защиту интересов потребителей гостиничных услуг от недобросовестной конкуренции [10, с. 55].

Цели стандартизации подразделяются, как на общие, так и более узкие, касающиеся обеспечения соответствия. Общие цели вытекают, прежде всего, из содержания понятия. Конкретизация общих целей для российской стандартизации связана с выполнением тех требований стандартов, которые являются обязательными. К ним относятся разработка норм, требований, правил, обеспечивающих:

- безопасность продукции, работ, услуг для жизни и здоровья людей, окружающей среды и имущества;

- качество продукции, работ и услуг;
- экономию всех видов ресурсов;
- безопасность хозяйственных объектов, связанную с возможностью возникновения различных катастроф (природного и техногенного характера) и чрезвычайных ситуаций.

К основным документам в области стандартизации, используемым на территории Российской Федерации, относятся:

- национальные стандарты (ГОСТ Р);
- правила стандартизации, нормы и рекомендации в области стандартизации;
- применяемые в установленном порядке классификации, общероссийские классификаторы технико-экономической и социальной информации;
- стандарты организаций.

Организацию всей работы по стандартизации в РФ согласно Закону осуществляет Национальный орган РФ (в настоящее время выполнение функций национального органа по стандартизации возложено на Федеральное агентство по техническому регулированию и метрологии) по стандартизации, который:

- утверждает национальные стандарты;
- принимает программы разработки национальных стандартов;
- организует экспертизу проектов национальных стандартов;
- осуществляет учет национальных стандартов, правил стандартизации, норм и рекомендаций в этой области и обеспечивает их доступность заинтересованным лицам;
- создает технические комитеты по стандартизации и координирует их деятельность;
- участвует в соответствии с уставами международных организаций в разработке международных стандартов и обеспечивает учет интересов Российской Федерации при их принятии;
- утверждает изображение знака соответствия национальным стандартам;
- представляет Российскую Федерацию в международных организациях, осуществляющих деятельность в области стандартизации.

Деятельность по стандартизации распространяется не только на продукцию и связанные с ней процессы, но также на работы и услуги. В условиях, когда на два последних объекта не устанавливаются обязательные требования, значение стандартов для них приобретает особую важность.

Достаточным условием для соблюдения требований соответствующих технических регламентов является применение на добровольной основе стандартов или сводов правил, включенных в указанный перечень документов в области стандартизации.

В случае применения таких стандартов для соблюдения требований технических регламентов оценка соответствия требованиям технических

регламентов может осуществляться на основании подтверждения их соответствия таким стандартам или сводам правил.

Обязательное подтверждение соответствия проводится только в случаях, установленных соответствующим техническим регламентом, и исключительно на соответствие требованиям технического регламента.

Например, стандарты ИСО серии 9000, созданные 15 декабря 2000 года позволяют внедрить в организации социально-культурного сервиса и туризма принципы менеджмента качества. Каждый из указанных выше принципов отражен в стандарте ИСО 9001 набором требований. Поэтому, когда организация разрабатывает и внедряет методы реализации этих требований в своей работе, она тем самым внедряет принципы менеджмента качества.

Так как любой человек выступает потребителем услуг, его права должны в обязательном порядке контролироваться законодательством о защите прав потребителей. Закон обязывает продавцов товаров или услуг донести до потребителя информацию об исполнителе, режиме работы, местонахождение, свидетельство о государственной аккредитации, сроках действия указанного свидетельства, а также информацию об органе, выдавшем указанное свидетельство.

Для размещения информации, необходимой для предъявления потребителю услуг, создают специальный стенд или «уголок потребителя». В нем, согласно Закону «О защите прав потребителей» и требованиям Роспотребнадзора, должна быть размещена вся необходимая информация [14].

Международные стандарты ИСО серии 9000 гарантируют потребителю право более активно воздействовать на качество услуг, а также помогают обеспечить законодательную базу, нормативы которой предусматривают активную роль потребителя в процессе потребления услуг. Данный стандарт включают в себя пять основных моделей (МС ИСО серии 9000 – МС ИСО серии 9004) системы качества, в которых установлены основные требования по созданию общих программ управления качеством в сфере обслуживания [5].

Также для улучшения качества услуг используется такой государственный механизм, как сертификация услуг, под которой понимается деятельность по установлению правил и характеристик в целях их добровольного многократного использования, направленная на достижение упорядоченности в сферах производства и обращения продукции и повышение конкурентоспособности продукции, работ или услуг.

Согласно закону РФ «О техническом регулировании», сертификация работ и услуг подразделяется на обязательную сертификацию и добровольную. Если обязательная сертификация необходима вне зависимости от желания руководства компании или поставщика услуг сертифицировать свою деятельность, то сертификация добровольная является свидетельством стремления компании соответствовать более высоким требованиям, повышать качество и конкурентоспособность своих работ (услуг) [13, с. 44–45]

На основании Федерального закона от 22 декабря 2002 г. № 184-ФЗ «О техническом регулировании» гостиничные услуги выводятся из сферы обязательного регулирования на основе технических регламентов, а использование стандартов и сертификации услуг являются добровольными. Однако для сохранения постоянных потребителей и завоевания новых гостиницы вынуждены применять стандарты и сертификацию услуг для обеспечения качества и безопасности услуг.

Таким образом, правовое регулирование в области качества услуг занимает важное место в гостиничном сервисе. Важную роль в обеспечении качества играет государство, которое позволяет сформировать различные механизмы и стимулы экономического развития, направленные на обеспечение качества услуг в условиях конкурентной борьбы.

### **Библиографический список**

1. Гражданский кодекс Российской Федерации Ч. 1. [Текст] // Федеральный закон от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 1994. – № 32, ст. 3301.
2. Федеральный Закон «О техническом регулировании» [Текст]: Федеральный закон от 27.12.2002 №184-ФЗ (ред. от 28.11.2015) // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 52, ст. 5140.
3. Федеральный Закон «О стандартизации в Российской Федерации» [Текст]: Федеральный закон от 29.06.2015 № 162-ФЗ (ред. от 03.07.2016) // Собрание законодательства РФ. – 2015. – № 27, ст. 3953.
4. Закон РФ «О защите прав потребителей» от 7 февраля 1992 г. № 2300-1 // Российская газета. – 1992. – 7 апреля.
5. Распоряжение Правительства РФ о принятии Государственной программы Российской Федерации «Развитие культуры и туризма на 2013 – 2020 годы» от 27.12.2012г. № 2567-р // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти № 2, 14.01.2013.
6. Постановление Правительства РФ «Об утверждении Правил предоставления гостиничных услуг в Российской Федерации» [Текст] от 9 октября 2015 г. № 1085 // Российская газета. – 2015. – 19 октября.
7. ГОСТ Р 52113-2003 Услуги населению. Номенклатура показателей качества [Текст]. – Введ. 2003–28–07. М.: ИПК Издательство стандартов, 2003 г.
8. ГОСТ Р 54606-2011 Услуги малых средств размещения. Общие требования [Текст]. – Введ. 2011–08–12. М.: Стандартинформ, 2012.
9. ГОСТ 50646-2012. Услуги населению. Термины и определения [Текст]. – Введ. 2014–01–01. М.: Стандартинформ, 2014.
10. Жмулина, Д.А. К проблеме классификации и стандартизации гостиничных услуг в Российской Федерации [Текст] / Д.А. Жмулина. // Предпринимательское право. – 2009. – № 2. – С. 55–62.

11. Муслина, Г. Р. Метрология, стандартизация и сертификация: учебник / Г.Р. Муслина, Ю.М. Правиков; под общ. ред. д-ра техн. наук, проф. Л.В. Худобина. – Москва: КНОРУС, 2017. – 400 с. – (Бакалавриат).

12. Научная электронная библиотека [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://libraryno.ru/6-3-gosudarstvennoe-regulirovanie-bezopasnostitovarov-klimenko\\_komer\\_pravo/](http://libraryno.ru/6-3-gosudarstvennoe-regulirovanie-bezopasnostitovarov-klimenko_komer_pravo/). Дата обращения (30.08.2017).

13. Симонов, Ю. Техническое регулирование в сфере услуг [Текст] / Ю. Симонов // Стандарты и качество. 2014. – № 5. – С. 44–45.

14. Фролова, Т.А. Экономика и управление в сфере социально-культурного сервиса и туризма [Текст] / Т.А. Фролова. – Таганрог, 2012. – 74 с.

УДК 378.125  
ББК 74.480.46

Вовчук А.Д., студентка 1 курса магистратуры  
направления «Управление персоналом» ТвГТУ

## КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ТРУДА УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА ВЫСШЕГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ

**Аннотация.** В статье определены основные группы критериев оценки труда учебно-вспомогательного персонала высшего учебного заведения. Представлены основополагающие цели и задачи оценки персонала.

**Ключевые слова:** оценка труда персонала, учебно-вспомогательный персонал вуза, кадровые задачи, критерии оценки труда.

Оценка труда персонала является одной из важнейших функций управления персоналом в любой современной организации, ведь каждый руководитель хочет знать, насколько эффективно работает персонал и как можно повысить данную эффективность. Оценка персонала позволяет выявить и раскрыть потенциал каждого сотрудника и направить этот потенциал на реализацию стратегических целей организации. Важность оценки связана с эффективностью работы всего предприятия, ведь именно она создает основу для решения вопроса о том, кто и для решения какой задачи будет использован. На ведущих предприятиях оценка стала действующей составной частью всей системы менеджмента, потому что позволяет заглянуть в будущее и определить шансы развития кадрового потенциала.

Оценка труда персонала – это процесс определения эффективности деятельности сотрудников в реализации задач организации с целью последовательного накопления информации, необходимой для принятия дальнейших управленческих решений [2].

В высшем учебном заведении наряду с профессорско-преподавательским составом, материально-техническим оснащением, финансовыми, интеллектуальными и информационными составляющими учебно-вспомогательный персонал является ресурсом вуза в сфере образовательной деятельности. Эффективное управление ресурсами вуза увеличивает качество знаний, умений и навыков обучающихся (бакалавров, дипломированных специалистов и магистров). Учебно-вспомогательный персонал вуза – это категория персонала, не связанная непосредственно с учебным процессом.

Согласно Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденному Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (Минздравсоцразвития России) от 11 января 2011 г. № 1н г. Москва, вступившим в силу 24 мая 2011 г. к учебно-вспомогательному персоналу учреждения высшего профессионального образования относятся диспетчер факультета, тьютор, специалист по учебно-методической работе, учебный мастер, инспектора кадров в деканатах, методисты, секретари, менеджеры и т. д., обеспечивающие «техническую жизнедеятельность» структурного подразделения [1].

Показатели, по которым оценивается труд персонала, разнообразны. К ним относятся качество выполняемой работы, ее количество, ценностная оценка результатов. Для оценки результативности труда требуется довольно большое количество показателей, которые охватывали бы и объем работы, и ее результаты. Разные работники учебно-вспомогательного персонала приносят в единицу времени весьма различающийся полезный эффект, так как не одинаковы количество и качество их труда. Как правило, на практике труд учебно-вспомогательного персонала измеряется рабочим временем. Но уловить эти различия весьма сложно, поэтому при оплате труда данного персонала господствует уравнительная система оплаты труда, что понижает мотивацию труда работников.

Для оценки труда учебно-вспомогательного персонала высшего учебного заведения применяют разные критерии, благодаря которым возможно предсказать поведение человека в различных ситуациях и определить способность к достижению высоких результатов в работе. Критерий оценки персонала – это признаки, характеризующие степень проявления тех или иных деловых и личностных качеств человека, результативность труда, мотивационную среду и трудовое поведение. При выборе критериев оценки следует учитывать, во-первых, для решения каких конкретных задач используются результаты оценки (повышение оплаты труда, служебный рост, увольнение и т. п.) и, во-вторых, для какой категории и должности работников устанавливаются критерии, учитывая, что они будут дифференцироваться в зависимости от сложности, ответственности и характера деятельности работника [3].

Для более объективной оценки результативности труда учебно-вспомогательного персонала вуза следует разделить критерии оценки на три

группы: общие для всех групп этой категории персонала; с учетом интенсивности труда; с учетом специфики труда различных групп учебно-вспомогательного персонала.

В этом случае общими критериями для оценки труда различных групп учебно-вспомогательного персонала (первая группа критериев) будут:

- соблюдение режима работы (отсутствие опозданий, длительных и частых периодов отсутствия на рабочем месте без уважительных причин, несвоевременно «раннее» окончание рабочего дня);
- профессионализм, высокий уровень исполнения должностных обязанностей (отсутствие замечаний/нареканий со стороны руководства, студентов, представителей сторонних организаций);
- активное участие в деятельности структурного подразделения;
- инициативность, превышение в работе уровня требований должностных инструкций и функциональных обязанностей;
- уважительное отношение к коллегам, студентам, представителям сторонних организаций (отсутствие жалоб, наличие благодарностей);
- умения и навыки использования в работе современных технологий и технических средств;
- отсутствие больничных листов в течение года.

Данные критерии следует положить в основу системы оценки труда всех групп учебно-вспомогательного персонала вуза.

Следует расширить список критериев с учетом интенсивности и объема труда (в последнее время наблюдается расширение трудовых функций учебно-вспомогательного персонала вуза, увеличивающее количество операций, выполняемых одним работником в единицу времени, что сказывается на росте интенсивности труда (вторая группа критериев). Высокая интенсивность труда должна сопровождаться определенными условиями для восстановления работоспособности, в противном случае возникнет проблема текучести кадров:

- степень занятости работника в течение рабочего времени, эффективное использование рабочего времени;
- сложность выполняемых операций, их высокая трудоемкость, требующая от работника специальных знаний и особой сосредоточенности;
- высокая скорость выполнения трудовых операций и частота их сменяемости.

К третьей группе критериев учебно-вспомогательного персонала относится:

- свободное владение вузовскими автоматизированными системами;
- своевременное распределение нагрузки;
- оперативное решение проблемных вопросов в работе кафедры;
- своевременное предоставление информации и отчетов в различные управления вуза;
- выполнение дополнительных функций (по заданию заведующего кафедрой);
- составление отчетов о работе кафедры [4].

В соответствии с критериями, применяемыми для оценки, можно выделить основополагающие цели оценки труда персонала высшего учебного заведения: определение эффективности профессиональной деятельности сотрудника; стимулирование работника посредством увязки размера оплаты труда с результатами трудовой деятельности; развитие сотрудника и другие.

Оценка труда персонала дает возможность решить следующие кадровые задачи:

- оценить потенциал для продвижения и снижения некомпетентных сотрудников;
- организовать обратную связь сотрудникам о качестве их работы;
- разрабатывать кадровые программы обучения и развития персонала;
- снизить затраты на обучение.

Выбор системы оценки труда персонала зависит от того, какую цель ставит перед собой организация.

Процедур оценки существует много, и каждая организация выбирает самый приемлемый вариант. Тем не менее, оценить труд учебно-вспомогательного персонала вуза сложно по ряду причин, среди них: разнообразие их трудовых функций; «размытость» и варьирование объема функциональных обязанностей от одного структурного подразделения к другому. Всё это значительно затрудняет определение критериев для оценки результативности труда данной категории персонала [5].

Таким образом, оценка персонала – достаточно сложный процесс, и в организационном, и в методическом плане. При серьезном и обдуманном подходе к данной проблеме поможет достичь наиболее эффективного управления персоналом в организации.

Для оценки труда учебно-вспомогательного персонала высшего учебного заведения применяют разные критерии. С учетом стратегии развития вуза и трудового потенциала работников критерии оценки труда персонала следует корректировать каждый год. В этом случае оценка труда станет для учебно-вспомогательного персонала понятной, справедливой, позволит не только обосновать стимулирующие выплаты, но и мотивировать работников на результативный труд.

## **Библиографический список**

1. Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 11 января 2011 № 1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования» [Текст] // Российская газета. – 2011. – 13 мая.

2. Джинчарадзе Г.Р. Методические аспекты организации процедуры оценки персонала [Текст] / Г.Р. Джинчарадзе // «Инженерный вестник Дона». – 2012. – 25 декабря.
3. Батюков М.В. О критериях оценки труда специалистов [Текст] / М.В. Батюков, В.А. Гречушкин // Экономика и социум. – 2017. – № 32. – С. 27–30.
4. Широкова, Ю. Критерии оценки труда учебно-вспомогательного персонала высшего учебного заведения / Ю. Широкова // Кадровик. 2013. – № 05. – С. 100-104.
5. Санько А.М. Социально-технологическая мобильность учебно-вспомогательного персонала вуза [Текст] / А.М. Санько // Вестник Самарского университета. – 2016. – № 4.

УДК 331.109

ББК 60.54:88.53

Деревянко А.В., студентка 2 курса магистратуры  
направления «Управление персоналом»  
кафедры социологии и социальных технологий ТвГТУ

## **ПРОБЛЕМА РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТОВ В ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ**

**Аннотация.** В статье рассматриваются разновидности конфликтов, причины возникновения конфликтов, а также методы управления конфликтами и способы их профилактики.

**Ключевые слова:** конфликт, трудовой коллектив, конструктивное поведение, социально-психологический климат.

Социально-психологические процессы и явления в трудовом коллективе определяются производственными и экономическими процессами, и, в свою очередь, способны оказать большое влияние на резервы производственного роста. Управление социально-экономическими процессами в трудовом коллективе включает и управление конфликтами. Каждому руководителю на любом уровне сегодня необходимы знания о способах предупреждения и конструктивного разрешения конфликтов различных уровней. От того как разрешаются конфликты зависит и эффективность деятельности трудового коллектива, при этом создается энергичная, эффективная и ответственная группа людей с большим потенциалом.

Один из известных отечественных исследователей Б.И. Хасан предложил трактовку конфликта, согласно которой подчеркивается его динамический аспект. Автор считает, что конфликт – это такая характеристика взаимодействия, в которой не могущие сосуществовать в

неизменном виде действия взаимодействуют и взаимоизменяют друг друга, требуя для этого специальной организации [7, с. 48]. Иными словами, конфликт представляет собой актуализировавшееся противоречие ценностей, установок, мотивов сторон. Для разрешения противоречия оно непременно должно воплотиться в каких-либо действиях, в их столкновении. При этом действие может протекать и во внешнем, и во внутреннем плане.

Среди конфликтов внутри коллектива различают конфликты межличностные и конфликты между личностью и группой. Конфликты также можно рассматривать в горизонтальной плоскости (между рядовыми сотрудниками, которые не состоят в отношениях подчинения один другому), и в вертикальной (между людьми, находящимися в отношениях подчинения один другому). Также существуют смешанные конфликты, в которых представлены и те, и другие плоскости. Наиболее распространенными являются вертикальные и смешанные конфликты.

К основным причинам возникновения конфликтов в трудовом коллективе можно отнести следующие:

- психофизиологический уровень совместимости (например, при взаимодействии холерика и меланхолика может возникнуть конфликтная ситуация);
- рассогласованность социальных ролей, социальных установок, ценностных ориентации, интересов членов группы;
- несправедливое, с точки зрения работника, распределение трудовых обязанностей, соотношение трудовых обязанностей и оплаты труда;
- групповые нормы и правила детерминируют характер взаимоотношений подчиненных и руководителя, отношение к труду, участие в разных формах группового и внегруппового общения;
- межличностные взаимоотношения в коллективе, обусловленные сложившимся социально-психологическим климатом [6, с. 187].

В развитии конфликта традиционно выделяется четыре основные стадии:

- возникновение конфликтной ситуации – латентный (предконфликтная стадия, в некоторых случаях одной из сторон не осознается);
- осознание конфликта – стороны осведомлены о своем участии в конфликте;
- конфликтные действия, сопровождаются открытыми выражениями антипатии, приклеиванием ярлыков, негативной оценкой противниками друг друга;
- завершение конфликта предполагает готовность к разрешению конфликта, здесь осуществляется выбор стратегии и стиля поведения в конфликте, способов разрешения конфликта [4, с. 55].

Конфликт не должен протекать стихийно во избежание его деструктивных последствий. Для разрешения конфликта необходимо владеть способами управления им. Управление конфликтом предполагает целенаправленное воздействие с целью устранения либо минимизации причин конфликт, или коррекции поведения участников конфликта.

Существует множество методов управления конфликтом, их можно сгруппировать следующим образом:

- внутриличностные методы;
- структурные методы;
- переговоры [6, с. 189].

Внутриличностные методы заключаются в развитии умения регулировать свое собственное поведение, выразить свою точку зрения, не вызывая защитной реакции со стороны другого человека.

Структурные методы призваны разрешать конфликты, причинами которых стали неправильное распределение полномочий, организация труда, принятая система стимулирования и т.д. К таким методам относятся:

- разъяснение требований к работе: каждый работник должен четко представлять, в чем состоят его обязанности, какие результаты от него требуются, свою зону ответственности, пределы полномочий, этапы работы. Метод реализуется путем составления соответствующих должностных инструкций, распределения полномочий и ответственности по уровням управления.

- использование координационных и интеграционных механизмов призвано четко упорядочивать взаимодействие людей, принятие решений и направления информационных потоков внутри организации;

- постановка общеорганизационных целей для того, чтобы направить усилия всех участников производственного процесса на достижение общей цели;

- использование систем вознаграждения – работники, вносящие особый вклад в достижение общеорганизационных комплексных целей, должны быть вознаграждены выражением благодарности, признания, премией или повышением по службе.

Как метод решения конфликтов переговоры предлагают набор тактических приемов, которые будут направлены на поиск взаимоприемлемых решений для участвующих в конфликте сторон. Проведение переговоров требует от участников конфликта конструктивного поведения. Конструктивное поведение включает в себя:

- выражение своих чувств и эмоций;
- выражение сопереживания;
- предложение альтернативного решения;
- информация о последствиях принятия того или иного решения.

Помимо приемов разрешения конфликтных ситуаций необходимо предупреждать их появление. Этому способствует формирование в организации благоприятного социально-психологического климата.

Благоприятный социально-психологический климат не может сформироваться стихийно. Руководителю трудового коллектива следует уделять особое внимание диагностике взаимоотношений между работниками и созданию условий для повышения сплоченности группы, формированию корпоративной культуры, повышению лояльности работников по отношению к организации, а также мотивации сотрудников [3, с. 67].

Предлагаются следующие мероприятия по совершенствованию социально-психологического климата:

- разработка кодекса деловой этики;
- проведение командообразующих мероприятий;

Кодекс деловой этики компании разрабатывается на основе действующего законодательства Российской Федерации, а также устава и иных внутренних документов организации. Важной составляющей кодекса являются ценности, к которым относятся: сотрудники, развитие, результативность, профессионализм, ответственность, доверие. Общие правила поведения в компании провозглашают уважение и поддержку друг друга, поддержку профессионального роста, нацеленность на результат, качественную работу, строгую дисциплину, поддержку хорошей репутации. Неприемлемым является пренебрежение или умышленное невыполнение требований охраны труда, систематическое невыполнение трудовых обязанностей, неорганизованность, фальсификация или умышленное сокрытие значимой для компании информации, любые формы дискриминации и неуважительное отношение к коллегам, причинение ущерба репутации компании [5, с. 557].

Одной из форм командообразующих мероприятий являются корпоративные события. Они подразумевают организацию корпоративных мероприятий, решающих следующие задачи [2, с. 43]:

- снять барьеры общения, совершенствовать внутриорганизационные коммуникации;
- формировать навыки командной работы, командный дух;
- обмениваться профессиональными знаниями и опытом;
- повысить самооценку и взаимную оценку работников организации за счет более полного и свободного проявления личностных качеств в новой ситуации, которые незадействованы в ежедневной работе;
- получить опыт совместной работы на общую цель;
- раскрыть творческий потенциал участников, освободиться от стереотипов;
- создать длительный эффект позитивного эмоционального заряда;
- активно отдохнуть.

В заключение необходимо отметить следующее. Современная наука рассматривает конфликт не только в негативном, но и в позитивном ключе, как способ развития организации, группы и отдельной личности, выделяя в противоречивости конфликтных ситуаций позитивные моменты, связанные с развитием и субъективным переосмыслением жизненных ситуаций.

### **Библиографический список**

1. Битенова, К.Д. Роль конфликтов в обществе и в трудовом коллективе [Текст] / К.Д. Битенова // Вестник магистратуры. – 2014. – № 3–2. – С. 14–17.

2. Жабин, А.П. Командообразование как способ деконфликтизации в трудовом коллективе [Текст] / А.П. Жабин, Н.А. Филиппов // Наукоеведение. – 2015. – № 5 (30). – С. 43.
3. Ирликова, С.А. Взаимосвязь между психологическим климатом в организации и типами стратегий конфликтного поведения сотрудников [Текст] / С.А. Ирликова // Журнал научных публикаций аспирантов и докторантов. – 2014. – № 8. – С. 66–74.
4. Ларионов, В.Г. Этапы развития конфликта. Управление трудовыми конфликтами [Текст] / В.Г. Ларионов, О.Н. Мельников // Российское предпринимательство. – 2013. – № 4. – С. 53–57.
5. Некрасова, Е.И. Кодекс корпоративной культуры как инструмент управления конфликтами в организации [Текст] / Е.И. Некрасова, И.А. Некрасов // Экономика и социум. – 2014. – № 1–3. – С. 577–581.
6. Плехова, В.В. Формирование конструктивных способов реагирования в конфликтных ситуациях [Текст] / В.В. Плехова // Культура и образование: от теории к практике. – 2015. – № 1. – С. 187–191.
7. Хасан, Б.И. Психотехника конфликта и конфликтная компетентность [Текст] / Б.И. Хасан. – М: Инфра-М, 2012. – 258 с.

УДК 35.08:331.108.43

ББК 67.401-6

Евдокимова М.А. студентка 2 курса магистратуры  
направления «Социология»  
кафедры социологии и социальных технологий ТвГТУ

## АТТЕСТАЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ

**Аннотация.** Статья посвящена толкованию понятия аттестация государственных гражданских служащих. Показано, что аттестация играет важную роль при оценке государственных служащих, а так же помогает определить уровень профессиональной подготовки и соответствия занимаемой должности.

**Ключевые слова:** аттестация, гражданский служащий, подготовка, соответствие, занимаемая должность

В современном мире каждому человеку необходимо развиваться постоянно, черпать новые знания, навыки, умения, аттестация персонала помогает оценить уровень профессиональной подготовки и соответствия государственного гражданского служащего занимаемой должности государственной гражданской службы. Аттестация персонала состоит в том, чтобы создать систему оценки, одинаково сбалансированную с позиции детальности, объективности, простоты и понятной для уяснения. Кроме того,

актуальность исследования феномена аттестации персонала объясняется такими причинами, как:

- нынешняя кадровая стратегия выставляет основательные требования не только к подготовке, переподготовке, повышению квалификации, но и к оценке сотрудников, при этом, безусловно имеет большое значение одной из главнейших организационно-правовых форм проверки и оценки профессиональных и других характеристик сотрудников, то есть аттестации;

- аттестация выступает главным инструментом в работе с кадрами, так как она реализуется периодически и имеет юридическую силу.

Аттестация персонала представляет собой главный организационно-экономический инструмент, систему форм и методов деятельности, при помощи которых должно обеспечиваться систематическое наилучшее поддержание организационно-технического, социально-экономического уровня и условий труда в компании, согласно передовым требованиям и нормативами. [1, с. 205]

Аттестация до сих пор остается самым распространенным методом оценки персонала в России.

Каждая организация должна иметь свое Положение об аттестации персонала, утвержденное в установленном порядке. В Положении об аттестации должна быть расписана процедура и порядок ее проведения.

Итоги аттестации могут стать базой для составления планов реализации обучения, выработки конкретных программ обучения, переобучения или повышения квалификации сотрудников разного уровня – от рядовых работников до высшего руководства.

Аттестация государственного гражданского служащего – это оценка уровня профессиональной подготовки и соответствия государственного гражданского служащего занимаемой должности государственной гражданской службы, а также в целях решения вопроса о присвоении государственному гражданскому служащему квалификационного разряда. [2, с.153 ]

Оценка соответствия уровня профессиональной подготовки государственного служащего квалификационным требованиям, качества выполнения им своих служебных обязанностей, предусмотренных должностным регламентом, и, как следствие, соответствие замещаемой должности гражданской службы выявляется в результате проведения специальной процедуры - аттестации госслужащих. [3, с. 56] Помимо этого аттестация позволяет выявлять наиболее перспективных государственных служащих для дальнейшего продвижения их по службе; направлять на переподготовку и повышение квалификации госслужащих, результаты служебной деятельности которых вызывают сомнения, и при определенных условиях избавляться от государственных служащих, не соответствующих занимаемой должности.

Особенность аттестации государственных гражданских служащих заключается в том, что она проводится в точном соответствии с законодательной базой Российской Федерации, один раз в три года.

Для проведения аттестации гражданских служащих по решению представителя нанимателя издается правовой акт государственного органа, содержащий положения:

- а) о формировании аттестационной комиссии;
- б) об утверждении графика проведения аттестации;
- в) о составлении списков гражданских служащих, подлежащих аттестации;
- г) о подготовке документов, необходимых для работы аттестационной комиссии.

Аттестационная комиссия состоит из председателя (представители кадровой и юридической служб, представители подразделения государственного органа, в котором гражданский служащий, подлежащий аттестации, замещает должность гражданской службы), заместителя председателя (представитель соответствующего органа по управлению государственной службой), секретаря и членов комиссии. Все члены аттестационной комиссии при принятии решений обладают равными правами.

График проведения аттестации ежегодно утверждается представителем нанимателя и доводится до сведения каждого аттестуемого гражданского служащего не менее чем за месяц до начала аттестации.

Не позднее, чем за две недели до начала аттестации в аттестационную комиссию представляется отзыв об исполнении подлежащим аттестации гражданским служащим должностных обязанностей за аттестационный период, подписанный его непосредственным руководителем и утвержденный вышестоящим руководителем.

Аттестация проводится с приглашением аттестуемого гражданского служащего на заседание аттестационной комиссии.

Обсуждение профессиональных и личностных качеств гражданского служащего применительно к его профессиональной служебной деятельности должно быть объективным и доброжелательным.

Профессиональная служебная деятельность гражданского служащего оценивается на основе определения его соответствия квалификационным требованиям по замещаемой должности гражданской службы, его участия в решении поставленных перед соответствующим подразделением (государственным органом) задач, сложности выполняемой им работы, ее эффективности и результативности

Таким образом, аттестация как кадровая технология и процедура позволяет оценить соответствие уровня профессиональной подготовки государственных служащих квалификационным требованиям, качества выполнения ими своих служебных обязанностей, предусмотренных должностным регламентом, и, как следствие, соответствие ими замещаемым должностям гражданской службы, что является реализацией принципа профессионализма и компетентности государственных гражданских служащих, закрепленного в статье 4 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

## Библиографический список

1. Атаманчук Г.В. Сущность государственной службы: история, теория, закон, практика. Монография. М.: Проспект, 2015. 560 с.
2. Волошина В.В., Титов К.А. Государственная служба в Российской Федерации. Теоретико-правовые аспекты. М.: Луч, 2014. 410 с.
3. Сергиенко, С.К. Современные отечественные технологии оценки и развития управленческого. М.: Книжный мир, 2014. 280 с.

УДК 331.1

ББК 65.050.2

Ивайкина А., студентка магистратуры 2 курса  
направления «Управление персоналом»  
кафедры социологии и социальных технологий ТвГТУ

### ПРОБЛЕМА ОПРЕДЕЛЕНИЯ ДЕФИНИЦИЙ «ПОДБОР ПЕРСОНАЛА» И «КОМПЛЕКТОВАНИЕ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ»

**Аннотация.** статья посвящена вопросам управления персоналом, раскрывается значение понятия «подбора персонала» с точки зрения различных авторов, проводится их сравнительный анализ, а также дается характеристика понятия «комплектование трудовых ресурсов» и различных форм его обеспечения в отечественной практике.

**Ключевые слова:** человеческие ресурсы, управление персоналом, подбор, наем, комплектование персонала, обеспечение подбора персонала.

Определение и формирование содержания и сущности понятия «подбор» стало предметом исследований многих российских и зарубежных ученых. Проанализировав научные источники, можно сказать, что на сегодня есть много теоретических наработок относительно формирования современного понятийного аппарата «подбора и комплектования персонала». Хотя достаточно дискуссионным остается определение собственно содержания понятия «подбор персонала». Рассмотрим подходы разных авторов к определению данного понятия.

По мнению, А.В.Тебекина [10, с.76], подбор персонала – это своеобразное искусство, где используются те или иные эффективные технологии и техники подбора персонала для достижения нужного результата.

Р.Е.Мансуров [8, с.23] считает, что подбор персонала – специально разработанная система действий по комплектованию кандидатов на вакантное место, обладающих необходимыми качествами для достижения определенных целей, четко обозначенных руководством.

С.В.Иванова подчеркивает [4, с.111], что подбор персонала – поиск и дальнейшая оценка профессиональных качеств и наем людей.

М.А.Петраков считает [9, с.371], что подбор персонала - основная услуга, предлагаемая кадровыми агентствами и специализированными интернет-сайтами по поиску персонала.

Как пишет Н.В.Фёдорова [11, с.125], подбор персонала - изучение соответствия выдвигаемых кандидатов функциональным обязанностям по конкретной должности.

Г.Г. Зайцев и Г.В. Черкасская пишут [3, с.75], что подбор персонала — это серия мероприятий, осуществляемых организацией для выявления из списка заявителей лица или лиц, наилучшим образом подходящих для вакантного места работы.

Анализируя приведенные выше понятия, видим, что каждый автор идентифицирует отождествление понятия через личное видение, подчеркивая определенные особенности процесса управления персоналом. Так, с одной стороны, подбор и комплектование – это процесс создание базы данных о сотрудниках, с другой стороны – это создание процедуры привлечения и первичного подбора, а с третьего – бизнес-процесс. Общим для всех определений является – процесс подбора и подбора персонала. П.В.Журавлев, С.А. Карташов и другие выделяют такое понятие как вербовка персонала, что соответствует по содержанию подбору и имеет такое толкование: «вербовка персонала – это непрерывная работа по поиску и привлечению нужных специалистов, создание резерва потенциальных кандидатов по всем должностям» [3, с.76].

Далее необходимо конкретизировать понятие «комплектование трудовых ресурсов» и определить, что входит в данный процесс. Рассмотрим различные литературные источники, в которых говорится о комплектовании персонала.

Веснин В.Р. утверждает, что «необходимость привлечения на практике предполагает осуществление практических действий по комплектованию персонала. Комплектование начинается с поиска и выявления кандидатов как внутри организации, так и за ее пределами с учетом требований к ним и величины необходимых затрат» [2, с.232].

Также, Кибанов А.Я. в определении понятия «комплектования персонала» очень четко прослеживает значимость процесса привлечения персонала. По его мнению, «привлечение на работу – это ряд действий, направленных на привлечение кандидатов, обладающих качествами, необходимыми для достижения целей, поставленных организацией. Он утверждает, что «с привлечения на работу начинается управление персоналом [6, с.150]. То есть, как понимается, в процесс комплектования трудовых ресурсов входят процессы поиска, отбора и подбора персонала.

Иванова С.А. говорит о том, что «привлечение персонала – это одна из базовых технологий комплектования персонала» [4, с.131]. А комплектование персонала, в свою очередь происходит за счет процессов набора, отбора и подбора.

Магура М.И., Егоршин А.П., Одегов Ю.А. утверждают [7, с.34], что комплектование персонала – это не что иное, как поиск кадров с помощью различных методов. И в системе управления персонала данный процесс занимает одно из наиболее важных мест.

Подбор и комплектование трудовых ресурсов предприятия представляет собой единый комплекс пяти форм его обеспечения:

1. научно-методической;
2. организационной;
3. кадровой;
4. материально-технической;
5. программной.

Научно-методическое обеспечение подбора и комплектования трудовых ресурсов определяет общую методологию подбора, научные принципы, методы, критерии, и применяемый математический аппарат подбора персонала. Большое значение имеют оценка и проверка эффективности системы подбора и комплектования трудовых ресурсов, анализ и обобщение данных, разработка рекомендаций по совершенствованию работы кадровых служб в направлении подбора персонала [1, с.26].

Научно методически обоснованный подбор персонала позволит избежать главной и широко распространенной ошибки - субъективности оценки кандидата, сильного влияния первого впечатления о человеке на последующее решение о его приеме на работу. Чтобы быть в своих оценках более точным, необходимо более внимательно анализировать различные детали, привлекать больше информации и быть готовым в любой момент скорректировать свою оценку (на всех этапах подбора персонала).

Организационное обеспечение комплектования трудовых ресурсов - это комплекс научно-обоснованных мероприятий, проводимых одновременно или последовательно на разных этапах работы по подбору персонала с целью сокращения сроков и повышения качества подбора персонала.

Кадровое обеспечение комплектования трудовых ресурсов - это комплектование всех необходимых специалистов на разных этапах работы по подбору персонала: руководителей высшего звена, руководителей соответствующих подразделений, специалистов-мастеров, психологов, юристов, экономистов, независимых экспертов.

Материально-техническое обеспечение комплектования трудовых ресурсов - необходимое финансирование проводимых мероприятий и оснащенность их требуемой организационной техникой [5, с.136].

Программное обеспечение комплектования трудовых ресурсов предусматривает автоматизацию отдельных этапов подбора кадров с использованием соответствующих компьютерных программ.

Таким образом, можно заключить следующее.

Вопрос уточнения содержания понятий «подбор» и «комплектование трудовых ресурсов» персонала является довольно дискуссионным. Много

ученых отождествляют эти понятия и говорят о них как о синонимах. Анализируя научные публикации, можно прийти к выводу, что понятие «подбор» и «комплектование трудовых ресурсов» разные по своей сущности, но составляют единый комплекс.

На основании анализа определений данного понятия с точки зрения различных авторов, можно сформулировать, что подбор персонала - это система мер, предусматриваемых предприятием для комплектования работников, обладающих необходимыми профессиональными навыками и моральными качествами и способных выполнять в организации все должностные обязанности. Эта система включает в себя поиск, оценку деловых качеств и наем персонала.

Грамотно выстроенный процесс подбора и комплектования трудовых ресурсов освобождает время руководителя и позволяет действительно находить лучших работников.

Подбор персонала, являясь ключевым элементом комплектования трудовых ресурсов, должен быть тесно увязан со всеми основными направлениями работы в сфере управления персоналом.

Как правило выделяют пять форм обеспечения подбора персонала: научно-методическую, организационную, кадровую, материально-техническую и программную.

### **Библиографический список**

1. Валиуллина, Н.Р. Найм персонала / Н.Р.Валлиулина. - М.: Либерей-Бибинформ, 2013. – 128 с.
2. Веснин В.Г. Управление персоналом / В.Г. Веснин. – М. : Изд. Проспект, 2014. – 430 с.
3. Зайцев Г. Г. Управление деловой карьерой: учебное пособие /Г. Г. Зайцев, Г. В. Черкасская. – М.: Академия, 2013. – 434 с.
4. Иванова, С.В. Искусство подбора персонала: как оценить человека за час / С.В.Иванова. - М.: Альпина Бизнес Букс, 2015. – 232 с.
5. Иванцевич, Дж. М., Лобанов А. А. Человеческие ресурсы управления / Дж.М.Иванцевич, А.А.Лобанов. – М.: Юрайт, 2013. – 536 с.
6. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации: подбор и оценка при найме / А. Я. Кибанов. – М.: Экзамен, 2016. – 450 с.
7. Магура, М.И. Основные принципы построения системы подбора кадров / М.И.Магура // Управление персоналом. – 2014. – №11. – С. 34-38.
8. Мансуров, Р.Е. Стоит задача оценки экономической эффективности системы подбора персонала / Р.Е.Мансуров. – М.: Проспект, 2014. – 123 с.
9. Петраков, М.А. Современные тенденции найма персонала / М.А.Петраков, А.К. Большакова // Молодой ученый. – 2014. – №20. — С. 371-375.
10. Тебекин. А.В. Управление персоналом / А.В.Тебекин. – М.: КноРус. 2016. – 576 с.

11. Федорова, Н.В. Управление персоналом организации / Н.В.Фёдорова, О.Ю.Минченкова. - М.: Кнорус, 2015. – 624 с.

12. Шабурова, А.В. Обоснование и выбор критериев эффективности системы управления персоналом предприятия / А.В.Шабурова // Российское предпринимательство. - 2016. - № 7 Вып. 1 (162). - С. 43-49.

УДК 378.17:615.38(470.331)

ББК 74.58:51.1(2)2(2Рос-4)

Ильин О.Ю., к.ф.н., доцент кафедры социологии  
и социальных технологий ТвГТУ

## **ОТНОШЕНИЕ СТУДЕНТОВ ТвГТУ К ИНСТИТУТУ ДОНОРСТВА В СОВРЕМЕННОЙ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**Аннотация.** Сегодня в России платное донорство упорно вытесняет безвозмездное. Нехватка донорской крови является одной из главных проблем для мирового здравоохранения, актуальна она и для России. Социальная значимость донорства определяется функцией спасения жизни и восстановления здоровья больных. Основными проблемами донорства являются нерегулярность донорства крови и ее компонентов, донорства органов и тканей человека, а также сложности правового регулирования института донорства. Российская система донорства нуждается в модернизации, о чем свидетельствуют и результаты проведенного в марте 2017 года прикладного социологического исследования на тему «Отношение студентов ТвГТУ к институту донорства в современной РФ». Вовлечение добровольцев в развитие массового добровольного донорства крови способствовало бы проявлению социальной ответственности молодежи, пропаганде здорового образа жизни и информированию широкой аудитории о возможности личного участия каждого человека.

**Ключевые слова:** донорство, молодежь, социальная ответственность, пропаганда массового безвозмездного донорства.

На современном этапе молодежь как представитель активной, здоровой части нашего общества, играет особую роль в развитии и пропаганде донорства крови. Она является основным движущим звеном в этом направлении. Привлечение и сохранение молодых донорских кадров формирует в сознании молодых людей нацеленность на здоровый образ жизни, что является важной составляющей жизни граждан в здоровом, гуманном и полноценном обществе. Различные проекты будут способствовать массовому приходу молодежи в ряды доноров, и в целом, послужит дальнейшему развитию молодежного донорского движения в России. Учитывая тот факт, что основным движущим звеном в развитии донорства крови на современном этапе становится молодежь, а проблема

донорства на сегодняшний день является первостепенной для отечественного здравоохранения, на государственном уровне особое внимание уделяется поддержке общественных молодежных инициатив, направленных на эффективное развитие пропаганды донорства. В процессе реализации таких инициатив в первую очередь делается акцент на привлечение молодежи к регулярному участию в донорском движении. Для развития молодежного донорского движения в стране создаются масштабные проекты «Единство доноров», «Капля Крови», «Я – донор, я – человек» и многие другие, как единая площадка для реализации молодежных инициатив в сфере пропаганды донорства. Также проводятся отдельные мероприятия, которые выступают как часть единого механизма по пропаганде добровольного безвозмездного донорства крови и её компонентов.

Доноры – люди разных профессий, разных религиозных и политических убеждений, социального положения, возраста, увлечений и взглядов на жизнь. Но у всех одна цель – помочь спасти жизнь другим людям. Сдавая кровь человек, получает шанс спасти чью-то жизнь, и именно это благородное желание становится стимулом для развития культуры донорства в стране.

Вовлечение добровольцев в развитие массового добровольного донорства крови способствует проявлению социальной ответственности молодежи, пропаганде здорового образа жизни и информированию широкой аудитории о возможности личного участия каждого человека.

В марте 2017 года было проведено прикладное социологическое исследование на тему «Отношение студентов ТвГТУ к институту донорства в современной РФ». В ходе исследования были опрошены студенты ТвГТУ в возрасте от 18 до 23 лет. Объем выборочной совокупности составил 100 респондентов, из которых 71% – юноши, 29% – девушки. По возрасту респонденты распределились следующим образом: 18–20 лет – 46%, 21–23 года – 54% .

В первую очередь, необходимо было выяснить, были ли когда-нибудь информанты донорами. В результате опроса выяснилось, что абсолютное большинство респондентов никогда не были донорами крови (80%). Из них респонденты в возрасте 18–20 лет составляют 88,89%, а в возрасте 21–23 года – 69,57%.

Наиболее популярной причиной, по которой студенты сдавали кровь, являлась материальная заинтересованность – 22,50% (юноши – 16,67%, девушки – 40,00%). Ответ «Быть донором престижно» выбрали 20% опрошенных (юноши – 20%, девушки – 20%), а «Желание помочь больному» – 17,50% (юноши – 16,67%, девушки – 20%). Из любопытства сдавали кровь – 15% опрошенных (юноши – 16,67%, девушки – 10%). Среди опрошенных доноров, сдавших кровь по примеру или совету друзей, знакомых и проверить состояние собственного здоровья одинаковое количество – 12,5% (юноши – 13,33%, девушки – 10%).

На вопрос «Готовы ли Вы в будущем стать донором крови?» положительно ответили 42,50% опрошенных (юноши – 35,71%, девушки –

58,33%), а вариант «Нет» выбрали – 31,25% (юноши – 33,93%, девушки – 25%), затруднились ответить на этот вопрос – 26,25% (юноши – 30,36%, девушки – 16,67%).

Почти треть опрошенных ответили, что станут донором, если кровь понадобится родственнику (31,13%). Вторым по популярности ответом было желание помочь больному, нуждавшемуся в донорстве крови (27,36%). Третьим по популярности ответом было вариант «Это благодарное доброе дело» – 20,75%. Небольшое количество респондентов (10,38%) заявили, что скорее готовы сдать кровь, чтобы получить дополнительный доход, льготы на сессии.

Для того чтобы уточнить причины, почему респонденты не готовы стать донорами, было предложено ответить на следующий вопрос: «По каким причинам Вы не собираетесь быть донором крови?». Результаты показали, что четверть опрошенных боится заразиться разными болезнями через медицинские инструменты, а именно 26,46%, 16,09% ответили, что у них нет времени, у 14,94% респондентов нет желания, а 13,79% респондентов боятся крови, боли, шприцев.

На вопрос «Какие формы поощрения, вознаграждения можно предлагать донорам за сданную кровь?» ответы разделились следующим образом: денежное вознаграждение – 33,69%, дополнительное питание – 9,63%, льготы на оплаты коммунальных услуг, транспорта – 11,76%, путевки в дома отдыха и пансионаты – 9,09%, льготное медицинское обслуживание – 16,04%, звание почетного донора, знак отличия – 11,23%, поощрения не нужны, это бескорыстное дело – 5,88%, затруднились ответить – 2,67%.

Предложения респондентов относительно мер, которые должны приниматься государством по решению проблем нехватки донорской крови разделились следующим образом: нужна более масштабная реклама и пропаганда донорского движения в СМИ – 19,10%, возможность льготного медицинского обслуживания для доноров крови – 18,09%, поддержка проектов, направленных на расширение безвозмездной сдачи крови – 6,03%, проведение дней доноров на предприятиях и в вузах – 14,57%, расширение сети пунктов сдачи крови – 15,08%, изменение режима работы станций переливания крови – 3,52%, участие известных лиц в сдаче крови – 9,55%, широкое внедрение платности за сдачу крови – 13,57%, закупка крови за рубежом – 0,50%.

Чтобы определить отношение к донорству органов и тканей был задан вопрос «Как Вы относитесь к донорству органов и тканей?». По результатам опроса выявили, что меньше половины участников опроса (44%) скорее негативно относятся к донорству органов. Около трети опрошенных (34%) скорее положительно относятся к донорству органов. Ответ «Нейтрально» выбрали 4% опрошенных. Затруднились ответить на данный вопрос 18% студентов.

Только четверть опрошенных (26%) готовы на пересадку их органов после смерти. 24% респондентов скорее готовы, чем нет. Ответ «Нет, не

готов» выбрали 22%, а ответ «Скорее нет, чем да» выбрали 11%. Затруднились ответить на данный вопрос 17% опрошенных.

Отношение современной молодежи к донорству репродуктивных тканей неоднозначное. На вопрос «Как Вы относитесь к донорству репродуктивных тканей (сперматозоидов или яйцеклеток)?», ответы распределились следующим образом: скорее положительно – 24%, скорее негативно – 15%, нейтрально – 49% и затруднились ответить – 12%.

Большинство опрошенных информацию о донорстве получают через интернет – 49%. Около трети опрошенных получают информацию о донорстве через телевидение, радио (35%) и акции по месту работы или учебы (35%), 22% – через рекламные щиты и растяжки, через газеты, журналы – 17%, затруднились ответить – 4%. 10% респондентов не сталкивались с подобной информацией.

Проведенное исследование выявило значительные резервы, в деле развития массового добровольного донорства крови, ее компонентов, органов и тканей.

Среди мероприятий, которые могут способствовать целенаправленной пропаганде массового безвозмездного донорства крови могут быть:

- совершенствование системы морального стимулирования безвозмездного донорства;
- создание мотивационной бонусной программы для доноров;
- чтение лекций о проблемах и важности донорства в образовательных учреждениях;
- проведение выездных донорских акций в торговых центрах, офисных зданиях, на стадионах, в школах;
- размещение информации о донорстве в наиболее популярных социальных сетях;
- пропаганда донорского движения с использованием современных рекламных технологий (наружная реклама, телевидение, радио, пресса, интернет);
- проведение акций с участием общественных объединений, молодежных организаций;
- подготовка и издание санитарно-просветительных материалов для населения по вопросам организации и проведения донорства и службы крови и другие.

### **Библиографический список**

1. Федеральный закон «О трансплантации органов и (или) тканей человека»: Федер. закон от 22 декабря 1992 г. № 4180-1. // Ведомости Съезда народных депутатов и Верховного Совета РФ. – 1993. – № 2, ст. 62.

2. Федеральный закон «О донорстве крови и ее компонентов»: Федер. закон от 09 июня 1993 г. № 5142-1 // Ведомости Съезда народных депутатов и Верховного Совета РФ. – 1993. – № 28, ст. 1064.

3. Андрианов, В.П. Проблемы и задачи пропаганды молодежного донорства / В.П. Андрианов. – М.: Статистика, 2005. – 328 с.

4. Ньюман, У. Проблемы донорства в Российской Федерации / У. Ньюман, М. Ньюман. – М.: Статистика, 2009. – 87 с.

УДК 331.538:004

ББК 65.240:32.973.2

Калинина А.О., студентка 2 курса магистратуры  
направления «Управление персоналом»  
кафедры социологии и социальных технологий ТвГТУ

## **ОСОБЕННОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТЕХНОЛОГИИ ИНТЕРНЕТ-РЕКРУТМЕНТА**

**Аннотация.** В статье рассматривается использование глобальной паутины как средства поиска работы, с одной стороны, и средства поиска персонала – с другой. Современный уровень использования технологии интернет-рекрутмента на отечественном кадровом рынке.

Ключевые слова: рекрутинг, интернет-рекрутмент, персонал, job-сайт, организация, найм.

Сегодняшний рынок рекрутинга стремительно меняется. Благодаря развитию технологий поиск работы и сотрудников через сеть разительно отличается от того, что было раньше. Работодатели экспериментируют с инновационными стратегиями публикации вакансий и отбора кандидатов в сети. Аналогичным образом, некоторые веб-сайты в настоящее время предлагают бесплатные тесты, предназначенные для того, чтобы помочь соискателю найти позиции, которые наилучшим образом соответствуют его квалификации, трудовой биографии и профессиональным предпочтениям.

В рамках изучения мнения граждан об онлайн-рекрутинге как к об инструменте поиска работы и отношения к электронному рекрутменту сотрудников, занимающихся HR-деятельностью были проведены прикладные социологические исследования.

В июне 2015 года было проведено анкетирование с целью проанализировать отношение граждан к интернет-ресурсам как инструменту поиска вакансий. В исследовании приняли участие 30 человек, из них 16 женщин и 14 мужчин.

Более половины опрошенных (53%) пользуются услугами job-сайтов и более трети респондентов (46%) успешно трудоустроились благодаря подобным ресурсам.

По результатам опроса традиционные способы поиска вакансий (печатные издания, радио, ТВ, центры занятости) уступают методам интернет-рекрутмента. 12 человек из 30 респондентов имели опыт трудоустройства посредством традиционных способов.

В ходе социологического исследования были выявлены такие достоинства сайтов трудоустройства как: удобный интерфейс подобных ресурсов, большая база вакансий, удобство и отсутствие затрат при поиске. Были выявлены следующие недостатки работы job-сайтов: постоянная рассылка новостей и рекламы на электронную почту, отсутствие гарантий трудоустройства и недостоверность представленных пользователями данных.

В результате исследования для администраторов сайтов трудоустройства были предложены следующие рекомендации: минимализация информационной рассылки на электронную почту, налаживание обратной связи между работодателями и соискателями и повышение уровня вакансий.

Опираясь на результаты проведенного анкетирования, в мае 2016 года с целью анализа проблем использования интернет-рекрутмента в современных организациях было проведено прикладное социологическое исследование методом экспертного интервью. Объектом исследования выступили сотрудники, осуществляющие рекрутинговую деятельность в организациях. Были опрошены работники 10 организаций разных сфер деятельности, таких как услуги связи, реклама и PR, строительство и недвижимость, телекоммуникации, медицинские услуги, агропромышленность, продажи, скидочный интернет-сервис, банковские услуги. Все опрошенные – женщины в возрасте от 24 до 44 лет, занимающие различные должности в службе управления человеческими ресурсами от ассистента специалиста до заместителя начальника отдела. Все респонденты имели высшее профессиональное образование. Стаж опрошенных работников составлял не от 2-х до 19 лет.

Все опрошенные сотрудники утверждали, что уровень текучести кадров в организациях невысокий (естественный) или отсутствует вообще. В рассмотренных организациях преобладали различные виды корпоративной культуры – от консервативной до демократической. В двух организациях преобладала консервативная оргкультура с четкой иерархией. Четыре организации придерживались командной корпоративной культуры. В двух организациях определена ролевая оргкультура, где каждый сотрудник играет ключевую роль в развитии компании, придается большое значение личным достижениям. В двух других организациях преобладала смешанная корпоративная культура, существовала строгая иерархия, но и личные достижения сотрудников поощрялись.

Большинство опрошенных сотрудников используют различные способы поиска персонала. Чаще всего это интернет-рекрутмент, размещение объявлений о вакансиях в печатных изданиях, внутренний поиск (рекомендации), реже – сотрудничество с ВУЗами, наружная реклама (баннеры, листовки) с перечислением вакантных должностей в организации, обращение в кадровые агентства. В организациях с консервативной корпоративной культурой используются лишь методы внутреннего поиска или поиск при помощи кадровых агентств. В организациях с более демократичной оргкультурой – командной, ролевой или смешанной, –

используется более широкий спектр способов и, прежде всего, интернет-рекрутинг.

По мнению респондентов выбор того или иного способа поиска сотрудников может зависеть от следующих факторов: от должностного уровня вакансии и требований к должности, от поставленных сроков, массовости набора, бюджета, сферы деятельности сотрудника и фактора удаленности от города. Сотрудники лишь двух организаций не придают значения факторам, влияющим на выбор способа поиска, они пользуются привычными методами, а решение о кандидате принимается при личном собеседовании.

Для большинства опрошенных рекрутеров основным фактором при выборе способа поиска является должностной уровень вакансии. При поиске сотрудников на руководящие должности чаще всего используется метод внутреннего рекрутинга, реже сотрудники прибегают к услугам кадровых агентств. На выбор инструментов поиска сотрудников также влияет сфера деятельности работника, насколько узкой (редкой) специализации требуется сотрудник. Половина опрошенных обращаются в центры занятости, кадровые агентства или прибегают к внутреннему рекрутингу при поиске работников узкой специализации. Остальные опрошенные используют печатные издания, интернет, СМИ и сотрудничают с высшими и средними учебными заведениями.

Подавляющее число информантов в большинстве случаев используют интернет-рекрутинг при поиске персонала. Один из опрошенных рекрутеров пользуется интернет-ресурсами «только в частном порядке, для общения с конкретными кандидатами». В одной из организаций интернет-рекрутинг не используется вообще. При работе с интернет-ресурсами используются такие инструменты как сайты трудоустройства, колонки вакансий на сайте организаций, поиск соискателей через социальные сети.

Опрошенные сотрудники, прибегающие к методу интернет-рекрутинга, выделяют следующие преимущества данного способа: доступность, быстрый результат, возможность выбора среди множества соискателей, дешевизна данного метода, возможность удаленного поиска и быстрой обратной связи, удобный интерфейс сайтов трудоустройства, эффективность поиска и возможность привлечения молодых специалистов, которые являются основными пользователями интернет-ресурсами. Так же было выявлено, что все респонденты, получают желаемые результаты при поиске персонала через интернет.

В результате опроса был выявлен ряд проблем использовании интернет-рекрутинга как способа поиска персонала. Чаще всего рекрутеры сталкиваются с такими проблемами как неинформативность и недостоверность мини-резюме на сайтах трудоустройства, отсутствие личного контакта с кандидатом, тот факт, что далеко не каждый соискатель обратится к интернет-ресурсам. Среди факторов, затрудняющих работу с интернет ресурсами респонденты выделили наличие рекламы и рассылки на job-сайтах, необходимость постоянного обновления объявлений и

приобретения подписки для более эффективного поиска персонала (при размещении большого количества вакансий).

Опрошенные сотрудники, осуществляющие рекрутинговую деятельность в рамках своей организации, дали следующие рекомендации по использованию онлайн-рекрутинга как инструмента поиска персонала:

- проверка достоверности данных, указанных в мини-резюме на сайтах трудоустройства;

- детальное изучение резюме соискателей;

- структурированное (четкое) описание обязанностей и требований при размещении вакансий на сайтах;

- предварительное общение с кандидатом по телефону или посредством skype-конференции и тестирование соискателей при собеседовании;

- популяризировать использование интернет-ресурсов как инструмента поиска работы.

Анализ результатов социологических исследований показал, что интернет-ресурсы в настоящее время являются востребованными и эффективными источниками как для отбора сотрудников, так и для поиска соискателями подходящих вакансий.

### **Библиографический список**

1. Арзамасцев, С.С. Анализ деятельности рекрутинговых компаний по подбору кадров для организаций [Текст] / С.С. Арзамасцев. – М.: Инфра-М., 2014. – 147 с.

2. Баскина, Г.Т. Техники успешного рекрутмента [Текст] / Г.Т. Баскина. – М.: Альпина Бизнес, 2015. – 252 с.

3. Карташов, С.А. Рекрутинг: найм персонала [Текст] / С.А. Карташов. – М.: Изд-во «Экзамен», 2015. – 254 с.

4. Капелюшников, Р.И. Нестандартные формы занятости [Текст] / Р.И. Капелюшников. – М.: ГУ ВШЭ, 2014. – 349 с.

5. Никифоров, Р.О. Рекрутинговый бизнес в России [Текст] / Р.О. Никифоров. – М.: Дело, 2014. – 179 с.

УДК 378:316.6  
ББК 74.58:67.401

Ковалева Е.О., старший преподаватель кафедры социологии  
и социальных технологий ТвГТУ  
Мамедова Э.М., старший преподаватель кафедры социологии и социальных  
технологий ТвГТУ  
Ковалев А.В., юрист ООО «Литера Лекс», г.Санкт-Петербург

## УЧАСТИЕ СОТРУДНИКОВ ВУЗА В УПРАВЛЕНИИ КАК ФОРМА СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

**Аннотация.** В статье рассматривается участие сотрудников вуза в управлении как эффективная форма социального партнерства. Приведены результаты прикладного социологического исследования, проведенного с целью анализа представлений работников ФГБОУ ВО «Тверской государственный технический университет» о системе социального партнерства в учреждении. Разработаны рекомендации по вовлечению сотрудников учреждения в процесс управления.

**Ключевые слова:** управление вузом, социальное партнерство, коллективный договор, вовлечение в процесс управления.

Технический прогресс и усиливающаяся конкуренция в настоящее время приводят к потребности трансформации традиционной системы управления организацией, необходимости внедрения новых методов управления, базирующихся на демократизации процессов принятия управленческих решений с целью максимального раскрытия творческого потенциала персонала. Ощутимым вкладом работников в деятельность организации является не только труд, но и право влиять на принятие управленческих решений. Отсутствие возможности участия работника в процессе управления организацией снижает мотивацию к труду, что отражается на финансово-хозяйственных показателях предприятия.

При участии работников или их представителей в процессе принятия управленческих решений в виде консультаций или переговоров, такие решения из единоличных становятся обсуждаемыми и отчасти совместными. Решения, принимаемые совместно субъектами трудовых отношений, с наибольшей уверенностью и наименьшими рисками исполняются всеми сторонами, осознающими свою сопричастность к ним. Таким образом, минимизируется возможность возникновения трудового спора, что является залогом успешного развития организации.

Содействовать упорядочиванию и стабилизации социально-трудовых отношений в современной организации призван институт социального партнерства. В соответствии со ст. 23 ТК РФ, социальное партнерство рассматривается как «...система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями

работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений» [1].

Институт социального партнерства является одной из основных форм участия работников в управлении организацией. Он способствует признанию за представителями работников и работниками права на непосредственное ведение переговоров с работодателем относительно основных условий труда и защиты их интересов, привлечению профсоюзов к консультациям для решения общих производственных проблем, стимулированию деятельности субъектов социального партнёрства, направленной на достижение согласованности интересов.

В сфере образования социальное партнерство базируется на той же идее – добровольного и взаимовыгодного сотрудничества для решения общих задач. Одним из важнейших элементов системы образования являются образовательные учреждения.

Состав субъектов-партнеров в сфере образования зависит от уровня образовательного учреждения и задач, подлежащих решению, следовательно, не может быть регламентирован однозначно. В этом процессе задействовано само учебное заведение в лице администрации, научно-педагогических работников и обучающихся. Одна из основных задач социального партнерства в образовательном учреждении – повышение качества и эффективности образования, т. е. улучшение тех показателей деятельности, ради которых оно создавалось. Однако на каждом из уровней (администрация – педагогические работники; администрация – обучающиеся; администрация – персонал не занятый обеспечением учебного процесса) приоритетным может оказаться определенный перечень задач, решаемых социальным партнерством в сфере образования.

Основными формами социального партнерства в образовательных учреждениях являются коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, консультации работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений, участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров. Социальное партнерство имеет особое значение для создания благоприятного климата внутри образовательного учреждения, повышения уровня доверия между администрацией, сотрудниками вуза и обучающимися, что позволяет достичь основных целей и задач, стоящих вузом.

Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» устанавливает дополнительные формы участия педагогических работников в управлении. В п. 4 ст. 26 № 273-ФЗ указывается, что в «...образовательной организации формируются коллегиальные органы управления, к которым относятся общее собрание (конференция) работников образовательной организации (в профессиональной образовательной организации и образовательной организации высшего образования – общее собрание (конференция) работников и обучающихся образовательной организации),

педагогический совет (в образовательной организации высшего образования – ученый совет), а также могут формироваться попечительский совет, управляющий совет, наблюдательный совет и другие коллегиальные органы управления, предусмотренные уставом соответствующей образовательной организации» [2].

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Тверской государственный технический университет» (ТвГТУ) – крупнейший образовательный, воспитательный и культурный центр Тверской области.

К основным видам деятельности ТвГТУ относятся образовательная, научная, международная и финансово-хозяйственная деятельность.

Общее руководство ВУЗом осуществляет выборный представительный орган – Ученый совет ВУЗа. В состав Ученого совета ВУЗа входят Ректор ВУЗа, который является его председателем, проректоры, Президент и по решению Ученого совета ВУЗа – деканы факультетов.

Основополагающим источником в регулировании отношений, связанных с деятельностью организации, является её Устав. В Уставе приведены основные гарантии прав работников на локальном уровне, а также формируются компетенции представительных органов работников и работодателей.

Важную роль в существующей на университетском уровне системе социального партнёрства выполняет конференция работников и учащихся, поскольку в соответствии с п. 4.5 Устава данный орган является коллегиальным органом управления Университетом [3].

В соответствии с п. 4.6 Устава «...к компетенции конференции работников и обучающихся Университета относятся:1) избрание ученого совета Университета;2) принятие программы развития Университета;3) обсуждение проекта и принятие решения о заключении и изменении коллективного договора, утверждение отчета о его исполнении» [3].

Для реализации законодательных гарантий, предусмотренных в статьях 27 и 53 ТК РФ, п. 4.41 Устава предусматривается возможность учёта мнения работников и студентов по вопросам управления Университетом. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права и законные интересы работников и студентов, создается студенческий совет (по 1 представителю от каждого объединения и (или) студентов Университета) и функционирует первичная профсоюзная организация сотрудников и первичная профсоюзная организация студентов Университета (далее вместе – профсоюзы).

В ТвГТУ основной целью первичной профсоюзной организации является представительство, а также защита индивидуальных и коллективных социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников университета в процессе взаимодействия с администрацией вуза, органами государственной власти и местного самоуправления.

С целью анализа представлений работников ФГБОУ ВО «Тверской государственный технический университет» о системе социального

партнерства в учреждении в мае 2017 года было проведено прикладное социологическое исследование методом интервью. Объектом исследования выступили сотрудники ТвГТУ. Всего было опрошено 9 женщин: из них 1 специалист по учебно-методической работе, 1 начальник отдела, 1 бухгалтер, 2 доцента, 4 старших преподавателя. Все респонденты имеют высшее образование, большинство респондентов относятся к возрастной категории 30–39 лет, двое – к категории 40–49 лет, двое – к категории старше 50 лет. 1 респондент имеет стаж до 10 лет, 2 респондента имеют стаж свыше 20 лет, остальные респонденты – стаж от 10 до 20 лет.

В ходе данного исследования были получены следующие результаты.

Социальное партнерство, по мнению большинства опрошенных сотрудников, гарантирует защиту социально-трудовых прав. Однако, оно является лишь одной из форм гарантий прав в числе других, зафиксированных в ТК РФ. Оно предполагает отношения, завязанные не только на нормативных обязательствах, но и на взаимном учете интересов, гуманистическом подходе к труду, тройном контроле, осуществляемом всеми партнерами; стимулирует диалог между работником и работодателем, что позволяет обмениваться мнениями о проблемах и интересах, делает сотрудничество более эффективным. Каждый из участников социального партнерства обязан выполнять взаимные договоренности.

Большинство респондентов отмечают, что в вузе проводятся переговоры по подготовке проектов коллективного договора и его заключению. Данный переговорный процесс происходит на конференции научно-педагогических работников, представителей других категорий работников и обучающихся. Лишь двое опрошенных респондентов принимали участие в подобных переговорах, т.к. являются членами комиссии по организации конференции трудового коллектива.

подавляющее большинство респондентов отметили, что знакомы с содержанием коллективного договора. Информацию о нем они получили на сайте вуза, а в бумажном виде он представлен в Отделе кадров, где с ним может ознакомиться каждый поступающий на работу. Кроме того, по отдельным аспектам информацию можно получать у линейных руководителей и в профсоюзе.

Практически все респонденты уверены, что коллективный договор помогает защищать социально-трудовые права работников, т.к. налагает дополнительные обязанности на работодателя, кроме требований ТК РФ.

Таким образом, гипотезы о социальном партнерстве как гарантии защиты социально-трудовых прав, о проведении в учреждении переговоров по подготовке проектов коллективного договора и его заключению, об осведомленности респондентов о содержании коллективного договора, о способах получения информации о содержании Коллективного договора, о помощи Коллективного договора в защите социально-трудовых прав, подтвердились.

Гипотеза об участии респондентов в разработке и утверждении коллективного договора не нашла своего подтверждения.

Следует отметить, что не все респонденты поделились своими предложениями по совершенствованию коллективного договора и других форм социального партнерства в вузе. В качестве рекомендаций сотрудники предложили:

- разработать и утвердить кадровую политику;
- предусмотреть систему эффективного контракта не только для научно-педагогических работников, но и для других категорий сотрудников с учетом специфики деятельности и особенностей деятельности организации;
- организовать действенную и эффективную систему обратной связи;
- расширить перечень мер социальной поддержки работников;
- ежегодно организовывать в университете мероприятия для сотрудников по обсуждению вопросов участия работников в управлении.

Все опрошенные уверены, что работники или их представители участвуют в управлении вузом.

Таким образом, гипотезы о разработке эффективного контракта для непедагогических работников, создании действенной и эффективной системы обратной связи с учетом специфики различных категорий сотрудников, подтвердилась и об участии работников или их представителей в управлении организацией подтвердилась.

Формами участия в управлении вуза респонденты считают:

- участие делегатов от коллектива в конференциях трудового коллектива, где решаются важные вопросы;
- обращения в профсоюз с различными проблемами;
- возможность участия в выборах по конкурсу на замещение вакантных должностей, зав. кафедрой, деканов, ректора, членов Ученого Совета;
- активная жизненная позиция работника, которая мотивирует его принимать активное участие в деятельности профсоюзного комитета, в качестве делегата от кафедры участвовать в конференциях трудового коллектива.

Респонденты отметили, что не имеют никакой информации по вопросу разрешения трудовых споров. Трудовые споры решаются при помощи юридического отдела и профсоюза. Только трое респондентов осведомлены о том, что представители работников, состоящие в профкомах факультетов, на плановых и внеплановых заседаниях профсоюза обсуждают и пытаются разрешить трудовые споры; и в случае необходимости работники могут обратиться в комиссию по трудовым спорам. Гипотеза о том, что респонденты владеют информацией об обсуждении трудовых споров, не нашла своего подтверждения.

На вопрос, о деятельности комиссии по трудовым спорам, мнения респондентов разделились: пятеро опрошенных не владеют информацией о наличии в вузе такой комиссии. Четверо респондентов утверждают, что такая комиссия в вузе есть. Так, один из респондентов отметил, что лично принимал участие в двух заседаниях этой комиссии и в обоих случаях, проблемы были решены. Гипотеза о функционировании в организации

комиссии по трудовым спорам и о недостаточной информированности сотрудников о ее деятельности, подтвердилась.

Большинство респондентов отмечают, что в вузе проводятся консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов. Опрошенными были названы следующие формы обсуждения: обсуждение на заседании ученого совета университета и на совещаниях; сбор предложений в письменном виде; проведение консультаций ректора с председателем профкома; обсуждение на конференциях трудового коллектива. Гипотеза о том, что в организации проводятся консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, в форме совещаний, подтвердилась частично.

Респонденты солидаризируются в том, что основными источниками информации по вопросам, затрагивающим интересы работников, являются руководители (заведующий кафедрой), коллеги из своего подразделения и других подразделений (неформальный коммуникативный канал), председатель и члены профкома, объявления на кафедре и в университете, сайт университета, коллективный договор и другие нормативные акты.

По мнению большинства опрошенных, в вузе осуществляется обсуждение с работодателем вопросов о работе организации. Сотрудники имеют возможность вносить свои предложения по совершенствованию деятельности организации на уровне своего структурного подразделения, обсуждать их с вышестоящим руководством, в рамках самообследования, которое проводится в вузе, преподаватель, заполняя анкету, может отразить в ней свои пожелания по совершенствованию деятельности университета, обсуждать на ученом совете и методическом совете вуза.

Таким образом, гипотезы о получении информации, затрагивающей интересы работников от непосредственных руководителей, профкома и на сайте вуза, а также об организации обсуждения с работодателем вопросов о деятельности организации при участии в самообследовании, обсуждении на заседаниях Ученом совета, методического совета и на заседании кафедры подтвердились.

Респонденты солидаризировались во мнении, что работодатель выполняет свои обязанности по созданию условий для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации. Работодатель создает все условия для эффективного функционирования профсоюзной ячейки, все обращения сотрудников работодатель не оставляет без внимания. Гипотеза о выполнении работодателем своих обязанностей по созданию условий для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, подтвердилась полностью.

Все респонденты отметили, что им не приходилось обращаться к помощи профсоюза. Однако некоторые опрошенные указали, что им известны примеры, когда сотрудники вуза обращались, а их заявки и претензии были рассмотрены и права заявителя соблюдены. Гипотеза об эффективности обращений сотрудников за помощью в профсоюз для отстаивания своих прав не подтвердилась.

В результате проведенного исследования был выявлен ряд проблем, на которые работодателю необходимо обратить внимание:

- недостаточная информированность сотрудников о проведении в вузе переговоров по подготовке проектов коллективного договора и его заключению, о содержании Коллективного договора, о деятельности профсоюза;

- недостаточно отлажена система обратной связи между работниками и работодателем,

- не предусмотрено разнообразие форм участия работников в управлении организацией;

- отсутствие мотивации к участию.

Проблемы, связанные с организацией социального партнерства в ФГБОУ ВО «Тверской государственный технический университет», выявленные в ходе исследования, обосновывают необходимость разработки рекомендаций по вовлечению сотрудников учреждения в процесс управления.

Состав мероприятий по вовлечению персонала в управление организацией зависит от таких факторов как содержание и особенности деятельности, возможности для развития, качество жизни, вознаграждение, характер обратной связи и социально-психологический климат в коллективе. Следует отметить, что вовлечение персонала в управление организацией эффективно в случае развитой корпоративной культуры.

Для вовлечения сотрудников вуза в управление организацией необходимо: налаживание системы информирования сотрудников о процессах, происходящих в организации; организация деятельности малых групп; организация поддержки профсоюзов, брифингов с представителями профсоюзов; вовлечение руководителей всех структурных подразделений; делегирование полномочий; непрерывное обучение персонала; разработка схемы предложений; исследование установок сотрудников и опрос мнений сотрудников.

При оценке степени вовлечения работников в управление организацией учитываются вклад работников в достижение целей организации, признание потребности в инновациях и творческом потенциале; понимание важности работы и положения; определение ограничений для эффективного выполнения работы, открытого обсуждения проблем и вопросов; принятие ответственности за решения; стремление к повышению своей компетентности; свободный обмен знаниями и опытом; стремление к улучшениям; желание работать в коллективе.

Обобщая все вышесказанное, можно сформулировать основные направления деятельности организации, необходимые для успешного вовлечения работников в управление организацией: организация процессов информирования и обмена информацией; обучение персонала и поддержание компетентности; создание благоприятных условий для выполнения должностных обязанностей персонала, включая владельцев процессов;

разработка механизмов мотивации и стимулирования, как для рядовых сотрудников, так и для руководителей.

### **Библиографический список**

1. Трудовой кодекс РФ: федер. закон от 30 декабря 2001г. № 197–ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1 (ч. 1), ст. 3.
2. Об образовании в Российской Федерации: федер. закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 01.05.2017) // Российская газета. – 2012. – 31 декабря.
3. Устав федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Тверской государственный технический университет» (новая редакция) г. Тверь 2015 год [Электронный ресурс]. – URL: [http://www.tstu.tver.ru/sveden/files/Ustav\\_21.10.2015.pdf](http://www.tstu.tver.ru/sveden/files/Ustav_21.10.2015.pdf)
4. Коллективный договор между федеральным государственным бюджетным образовательным учреждением высшего образования «Тверской государственный технический университет» и работниками и обучающимися университета от 18 декабря 2013 г. [Электронный ресурс]. – URL:: [http://www.tstu.tver.ru/sveden/files/Kol\\_dogovor\\_18.12.2013.pdf](http://www.tstu.tver.ru/sveden/files/Kol_dogovor_18.12.2013.pdf)

УДК 31.101.3:74(470-25)

ББК 88.5:74.2(2-2Москва)

Кондратьева К.Г., студентка 2 курса магистратуры  
по направлению «Управление персоналом»  
кафедры социологии и социальных технологий  
Тверского государственного технического университета

### **МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ (НА ПРИМЕРЕ ГБОУ «ШКОЛА № 2025» Г. МОСКВЫ)**

**Аннотация.** В статье рассматриваются такие категории в управлении персоналом, как «мотивация» и «стимулирование трудовой деятельности». Исследовано материальное и нематериальное стимулирование работников, выявлена роль руководителя в управлении мотивацией и стимулированием. Представлены данные о системе мотивации педагогических работников ГБОУ «Школа № 2025» г. Москвы.

**Ключевые слова:** мотивация, мотив, стимулирование, стимул, материальные формы стимулирования, нематериальные формы стимулирования, педагогические работники.

Управление человеческим потенциалом является одной из наиболее важных сфер жизни организации, а создание эффективной системы мотивации сотрудников выступает в качестве центрального звена в

управлении человеческим потенциалом. Сегодня не вызывает сомнения, что грамотно построенная система мотивации способна многократно повысить эффективность функционирования любой организации. В этом отношении образовательные учреждения не являются исключением [1].

Руководителю образовательного учреждения в настоящее время необходимы не только знание тонкостей и специфики профессиональной педагогической деятельности, но практические и теоретические знания из области менеджмента [3]. Руководитель, он же директор школы, заинтересован сегодня в высоком уровне профессионализма своих педагогов и призван с этой целью совершенствовать все управленческие механизмы. В частности, очень важно сохранить устойчивую мотивацию педагогов. Для этого необходимо применить систему моральных и материальных стимулов для учителей. Важно побудить педагогических работников к продуктивной деятельности, создавая условия для удовлетворения их мотивов и потребностей.

Заметим, что мотивационная сфера – это одна из предметных областей научного знания, интерес к которой не ослабевает на протяжении многих лет. Исследованием проблемы её формирования и развития в течение XX в. занимались многие ученые. Так, общие вопросы формирования и развития мотивации исследовали К. Левин, В.Г. Асеев, Л.И. Божович, И.В. Имедадзе, А.Н. Леонтьев, А.А. Файзуллаев, Х. Хекхаузен и др. [1].

Согласно исследованиям ученых, мотивация труда – это процесс побуждения работников к активной трудовой деятельности для удовлетворения их собственных потребностей, интересов в сочетании с достижением целей организации [6, с. 104].

В свою очередь, стимулирование труда – это комплекс мер, являющихся средством удовлетворения конкретных потребностей работника, по большей части материальных [5, с. 53–59].

Следует отметить, что образовательная организация использует в системе стимулирования педагогов материальные и моральные формы стимулирования [3].

К материальным формам стимулирования педагогов относятся: получение надбавок, построение системы финансового поощрения (с обозначенными критериями), предоставление бесплатного питания в рамках школы и других возможных льгот (оздоровление, турпоездки и т.д.), предоставление социального пакета (больничные, отпуска и т.д.), предоставление возможности коммерческой деятельности на территории школы (платные кружки, платные дополнительные услуги и т.п.).

В качестве нематериальных форм стимулирования педагогических работников общеобразовательных школ следует рассматривать: аттестацию на более высокую квалификационную категорию, предоставление возможности работы в престижных классах, по экспериментальным программам, привлечение к управленческой деятельности, в состав различных советов, комиссий, групп и т.д., поручение желающим более сложных и ответственных заданий, предоставление возможности регулярно

повышать квалификацию, направление на курсы по перспективным направлениям педагогической деятельности, привлечение к участию в инновационной деятельности, поощрение инициатив, самостоятельности, организация внутришкольных конкурсов, включение в коллективную деятельность (в состав творческих проблемных групп, команд разработчиков проектов).

Рассмотрим в качестве примера систему мотивации педагогических работников ГБОУ «Школа № 2025» г. Москвы.

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение города Москвы «Школа № 2025» – это учреждение, созданное в процессе реорганизации путем присоединения в сентябре 2014 года школ и детских садов района Очаково. В настоящее время в состав образовательного комплекса входят: пять структурных подразделений «Школьное отделение» – 2650 обучающихся, пять структурных подразделений «Дошкольное отделение» – 1450 воспитанников, 450 педагогов [4].

Миссией школы является создание среды для воспитания личности обучающегося с высоким уровнем культуры, разносторонними интересами, готовой к осознанному выбору и освоению профильных образовательных программ, адаптированной к жизни в обществе, владеющей способностями, достаточными для творческого интеллектуального труда и получения высшего образования через организацию работы проектного офиса и проектных команд [4]. Для осуществления подобной миссии учреждению необходим высококвалифицированный и мотивированный коллектив педагогических работников. Задача кадрового обеспечения решается с помощью управленческих методик, в частности, за счет внедрения эффективной системы стимулирования педагогических кадров.

Рассмотрим индикаторы утверждения баллов для определения стимулирующих выплат педагогическим работникам ГБОУ «Школа № 2025» по итогам 2016/17 учебного года. Так, за каждый индикатор выставляется определенное количество баллов. Показательно, что особое место уделяется научной работе педагогов, подтверждению его компетенции и профессионализма. Основные элементы системы индикаторов:

1. Подготовка победителей и призеров мероприятий городского, общероссийского, международного уровней (конкурсы, олимпиады, фестивали, соревнования, научные конференции, конкурсы проектных работ). Только из списка мероприятий, рекомендованных Департаментом образования г. Москвы.

2. Совершенствование педагогического мастерства.

3. Результативность ГИА.

4. Результаты обучающихся на основании данных независимых диагностик.

5. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся.

6. Участие в удовлетворении потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы.

7. Отсутствие правонарушений в течение учебного года (школьные отделения).

8. Эффективная работа по организации учебно-воспитательного процесса в масштабах комплекса.

9. Выполнение функций администратора, дежурство в праздничные и выходные дни.

10. Высокий уровень исполнительской дисциплины.

11. Активное участие в работе творческих/рабочих групп по составлению проектов документов для Комплекса.

12. Участие в массовых городских мероприятиях.

13. Участие в работе общественных организаций.

14. Дополнительные баллы Руководителя здания.

Однако система мотивации ГБОУ «Школа № 2025» г. Москвы, несмотря на широту направлений стимулирования, имеет недостатки. Так, для мотивации педагогических работников школы используются преимущественно только инструменты материального стимулирования и практически не используются возможности нематериальной мотивации, в то время как известно, что одного только денежного вознаграждения, особенно при небольших размерах надбавок, явно недостаточно. Использование механизмов нематериальной мотивации для педагогической мотивации особенно актуально, так как в структуре удовлетворенности трудом этой категории работников социально-личностные потребности (потребности высшего порядка) преобладают над потребностью в материальном благосостоянии.

Резюмируя вышесказанное, можно сделать вывод, что нужно пересмотреть нематериальную форму стимулирования для педагогов. Основными деятельностными мотивами педагогов являются потребности в признании и самоутверждении; публичное признание и одобрение достижений; возможность действовать самостоятельно, доверие со стороны администрации; наличие перспектив карьерного роста. Для педагогов значимыми стимулами их деятельности являются аттестация на более высокую квалификационную категорию, особенно досрочная; премирование по результатам их работы; предоставление возможности работы в престижных классах, а также привлечение к управленческой деятельности и включение в резерв руководящих кадров. Особо ценно для них сообщение об их достижениях на педагогических советах, совещаниях, в средствах массовой информации. Все перечисленные стимулы необходимо активной использовать в процессе мотивации педагогических работников общеобразовательных школ.

### **Библиографический список**

1. Когдин А.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности в управлении персоналом [Электронный ресурс] // Основы экономики, управления и права. 2012. № 4 (4). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/motivatsiya-i-stimulirovanie-trudovoy-deyatelnosti-v-upravlenii-personalom> (дата обращения: 02.06.2017).
2. Кузибецкая Г.В. Мотивация персонала образовательного учреждения: факторы и модели // Известия Волгоградского государственного педагогического университета. 2008. № 4. С. 140–143.
3. Обласова Л.С. Механизмы стимулирования профессиональной деятельности педагогов // Справочник заместителя директора школы. 2012. Вып. 3.
4. Приказ Департамента образования города Москвы № 422 от 29 мая 2014 года «О реорганизации ГБОУ «Школа № 2025».
5. Рассадин В.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала // Труд и социальные отношения. 2008. № 3. С. 53–59.
6. Управление персоналом: глоссарий: терминологический словарь / сост. А.Н. Сорочайкин, Л.В. Ермолина. Самара: Изд-во «Самарский университет», 2012. 104 с.
7. Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» // Российская газета. 2012. 31 декабря.

УДК 37.016:63-051  
ББК 74р4

Кулакова Т.А., студентка 3 курса магистратуры  
по направлению «Социология»  
кафедры социологии и социальных технологий  
Тверского государственного технического университета

## **ОБУЧЕНИЕ КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СЕЛЬСКИХ СТАРОСТ**

**Аннотация.** В статье исследуется вопрос обучения сельских старост в современной России как один из инструментов повышения эффективности их деятельности. Институт старост рассматривается как элемент системы местного самоуправления и одна из форм гражданской активности населения. Анализируются примеры обучения старост в Ленинградской области, Чувашской республике, Владимирской области. В

**Ключевые слова:** институт сельских старост, обучение сельских старост.

Местное самоуправление, будучи элементом демократического государства и одним из важнейших институтов гражданского общества, служит ключевым механизмом, обеспечивающим взаимодействие граждан и

государства, и позволяет населению принимать участие в управлении своей жизнью.

Механизм местного самоуправления, представляющий собой организационные формы и методы его реализации, достаточно четко определен законодательством. Так, Конституция России (ст. 130 п. 2) установила, что местное самоуправление реализуется гражданами путем референдума, выборов, других форм прямого волеизъявления, через выборные и другие органы местного самоуправления.

Степень развитости элементов местного самоуправления можно рассматривать как индикатор уровня самоорганизации граждан и развития местных сообществ. Эффективное решение экономических, социальных, культурных и политических задач требует не только интенсивной работы властных структур различного уровня, но и является невозможным без активного участия представителей самого населения в работе по устранению возникающих в социуме проблем. На это указывал и Президент Российской Федерации В.В. Путин в своем Послании Федеральному Собранию в декабре 2013 г., ставя перед ним задачи по совершенствованию отечественной системы местного самоуправления: «мы должны поддержать гражданскую активность на местах, в муниципалитетах, чтобы у людей была реальная возможность принимать участие в управлении своим поселком или городом, в решении повседневных вопросов, которые, на самом деле, определяют качество жизни» [5].

Государство ждет активности и инициатив «снизу», от людей, причем такой активности, которая бы способствовала организации нормальной, комфортной жизни на местах – в каждом дворе, в каждом доме и каждом подъезде.

В регионах начинают активно развиваться разные формы участия населения в осуществлении местного самоуправления – территориальное общественное самоуправление, советы общественности, общественные объединения. Во многих областях страны начали создаваться (или вернее возрождаться), набирать силу институты сельских старост, что является одним из свидетельств роста общественного интереса к вопросам местного самоуправления.

Сельский староста – институт общественной жизни малых сел, сочетающий в себе функции исполнительной и распорядительной власти в системе местного самоуправления. Главное предназначение старост – содействовать участию населения в осуществлении местного самоуправления.

В удаленных от центра и малочисленных населенных пунктах они стали реальными и действенными представителями местной власти. Значимость деятельности этого института становится особенно актуальной в условиях отсутствия местных советов в небольших сельских населенных пунктах.

Причины, по которым институт сельских старост постепенно внедряется в жизнь, многообразны, но главная и конечная цель их

деятельности заключается в реальном приближении местных органов власти к жителям.

Сельский староста призван повысить качество исполнения органами местного самоуправления полномочий по решению вопросов местного значения на территории поселения, в состав которого входит несколько населенных пунктов [3]. В связи с этим предъявляются особые требования к образованию и уровню квалификации сельских старост.

Так, вице-губернатор Владимирской области Алексей Конышев отметил: «сегодня сельский староста должен быть «подкован» не хуже дипломированных юристов, экономистов, политиков и психологов», поэтому вопрос обучения сельских старост сейчас очень актуален, для эффективной работы старосты должны проходить различные курсы обучения [7]. Многие старосты с таким мнением полностью согласны. В частности староста поселка Цвелодубово Выборгского района Ленобласти Александр Иванов отметил: «Даже человек с высшим образованием в другой сфере не может справляться с хозяйственными проблемами, не будучи при этом подготовленным..» [6].

Во Владимирской области проводился мастер-класс для сельских старост всей области. Им рассказали, как правильно создать условия для развития сельскохозяйственного производства, как работать с населением, противодействовать коррупции и правильно распоряжаться местным бюджетом [7]. Также в данной области проводится слет сельских старост, где старосты могут поделиться опытом, обсудить различные вопросы и проблемы, касающиеся их деятельности [2].

В районах Чувашской республики для старост проводятся слушания по различным тематикам [4]:

- недопущение распространения недоброкачественной алкогольной и спиртосодержащей продукции на территории района;
- профилактика правонарушений, совершенных на почве семейно-бытовых отношений;
- благоустройство населенных пунктов;
- добровольная пожарная охрана, утверждение порядка тушения пожаров подразделениями пожарной охраны, расписание выезда подразделений пожарной охраны для тушения пожаров и проведения аварийно-спасательных работ, состояние противопожарного водоснабжения на территории района, защита населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера;
- организация взаимодействия между диспетчерами Единой дежурно-диспетчерской службы и старостами населенных пунктов района в случае возникновения чрезвычайных ситуаций.

В Ленинградской области в 2014 г. был реализован международный проект «Поддержка местного самоуправления для улучшения качества жизни населения в сельской местности». Исполнительный директор Ассоциации «Совет муниципальных образований Ленинградской области» Александра Бондарь\_отметила, что «одна из основных задач проекта –

ознакомление старост с основами местного самоуправления, способами и методами решения вопросов местного значения» [1], так как местное самоуправление – это особый вид права, и работа в этой сфере, пусть и в немногочисленном поселке или деревне, предполагает знание законодательства.

Староста должен иметь контакт со всеми службами, которые предоставляют товары и услуги в его поселении: транспортное предприятие, автолавка, мобильный медицинский пункт и другие. Для старосты Шугозерского сельского поселения был подготовлен справочник, который объединил в себе всю необходимую информацию и станет незаменимым помощником для старосты в его работе [1].

Таким образом, обучение сельских старост – это одна из основных задач муниципальных, региональных и федеральной властей. Необходимо создавать специальные проекты, различные программы, в рамках которых будет предоставляться возможность сельским старостам пройти курс обучения по различным направлениям, касающихся их деятельности, поделиться опытом работы и обсудить важные моменты. Все это в комплексе будет способствовать улучшению качества работы сельских старост.

### **Библиографический список**

1. В Ленобласти возрождается институт старост [Электронный ресурс] // Ленинградское областное информационное агентство. 2014. URL: <http://www.lenoblinform.ru/news/vozrozhdenie-instituta-starost-230514.html> (дата обращения: 8.10.2017).

2. Гордеева Т. Во Владимире прошел слет старост [Электронный ресурс] // Телерадиокомпания 33 Губерния. 2015. URL: [http://trc33.ru/news/society/vo-vladimire-proshel-slet-starost/?sphrase\\_id=5561](http://trc33.ru/news/society/vo-vladimire-proshel-slet-starost/?sphrase_id=5561) (дата обращения: 5.10.2017).

3. Институт сельских старост: практика и перспективы развития [Электронный ресурс]. URL: <http://megaobuchalka.ru/5/39427.html> (дата обращения: 3.10.2017).

4. Обучение сельских старост [Электронный ресурс] // Официальный портал органов власти Чувашской республики. 2016. URL: [http://gov.cap.ru/info.aspx?gov\\_id=281&type=news&id=3444135](http://gov.cap.ru/info.aspx?gov_id=281&type=news&id=3444135) (дата обращения: 14.10.2017).

5. Послание президента РФ Владимира Путина Федеральному посланию [Электронный ресурс] // Российская газет. Федеральный выпуск № 6258. 2013. URL: <https://rg.ru/2013/12/12/poslanie.html> (дата обращения: 7.12.2016).

6. Самойлова Е. Старосты области, соединяйтесь! [Электронный ресурс] // Информационный сайт ЛеноблNews.info. URL: <http://lenoblnews.info/society/item/2130-starosti.html> (дата обращения: 4.10.2017).

7. Хуторской А. Мастер-класс для сельских старост [Электронный ресурс] // Телерадиокомпания 33 Губерния. 2015. URL:

**УДК 331.538**  
**ББК 65.240**

Кукушкина Д.А., студентка 2 курса магистратуры  
направления «Управление персоналом»  
кафедры социологии и социальных технологий ТвГТУ

## **МЕТОДЫ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

**Аннотация.** В статье рассматриваются современные методы развития персонала, которые дают возможность эффективно решать проблемы обучения.

**Ключевые слова:** персонал, профессиональный потенциал работника, обучение персонала.

Основным фактором эффективной работы любой социально-экономической системы является человек. Люди как самоценность, люди как реализаторы идей, люди как движущая сила прогресса. Сюда же можно отнести и такой социально-экономический фактор как предприятие. Именно люди, то есть человеческий потенциал предприятия являются основой его общего потенциала.

Человек – главный носитель знания, а соответственно на предприятии носителем является персонал.

Персонал – это коллектив работников или совокупность лиц, осуществляющих трудовые функции на основе трудового договора [1].

На современных предприятиях персонал теряет роль «механизированных» исполнителей задач, становясь ключевым фактором организации. Именно поэтому эффективное развитие персонала становится одной из главнейших задач в управлении предприятием.

Развитие персонала можно осуществлять по следующим направлениям: профессиональное, социальное и личностное. Все направления тесно связаны друг с другом и являются неотъемлемыми частями общего развития.

Профессиональное развитие персонала происходит в процессе непосредственного обучения. Его целью является повышение и раскрытие профессионального потенциала работника.

Профессиональный потенциал работника – это знания, умения и навыки, жизненный и производственный опыт, социально-психологический тип личности, уровень общей культуры, состояние здоровья и работоспособности, и ряд других характеристик, которые могут позволить работнику соответствовать профессионально-должностным и

психофизиологическим требованиям, и успешно выполнять производственные функции [2].

Профессиональный потенциал имеет свою структуру:

- квалификационный потенциал – объем специальных знаний, трудовых навыков и умений;
- психофизиологический потенциал – способности и склонности человека, состояние его здоровья, работоспособность;
- личностный потенциал – уровень гражданской сознательности и социальной зрелости, ценностные ориентации и интересы [2].

На сегодняшний день психофизиологическому и личностному потенциалу уделяется недостаточно внимания, и этот факт не способствует полному раскрытию потенциала работника, а следовательно достижению максимального использования трудовых ресурсов.

Результатом эффективного профессионального развития в первую очередь является карьерный рост, что влечет за собой повышение социального статуса. Вследствие приобретения профессиональных знаний, умений и навыков, а также способности разрешения конфликта и работы в коллективе, человек получает личностное и социальное развитие в качестве индивида, что также повышает его работоспособность и является неотъемлемой частью работы всего предприятия в целом.

Развитие персонала осуществляется с использованием разных методов, но одним из важнейших методов выступает обучения персонала.

Под обучением персонала понимается целенаправленно организованный, планомерно осуществляемый процесс овладения знаниями, умениями, навыками и способами общения под руководством опытных специалистов [2].

Целью обучения является повышение по карьерной лестнице. Однако задачи обучения могут различаться в зависимости от направленности целевых групп: молодежь, специалисты, руководители. При составлении плана обучения должны учитываться эти различия.

Обучение может проводиться на рабочем месте, а также за его пределами. К обучению на рабочем месте можно отнести: производственный инструктаж, наставничество, ассистирование и непосредственное деловое общение персонала. Лекции, обучающие курсы, семинары и конференции, а также самообучение относятся к методам обучения вне рабочего места.

К современным методам обучения персонала, которые на данный момент недостаточно широко распространены в РФ относятся: дистанционное обучение, видеоуроки, тренинги, модульное обучение, ролевые игры, сторителлинг.

Дистанционное обучение используется для обучения персонала на расстоянии. Преимуществом является то, что к обучению можно привлекать сразу группу людей, находящихся непосредственно на рабочем месте. Данная форма обучения особенно хороша для применения на предприятиях, офисы которых разбросаны по всей стране или миру. Обучение подходит для всех категорий персонала.

Видеоуроки выполняются с помощью аудио- и видео программ, а также электронных документов. Преимуществом видеоуроков является то, что они наглядны, доступны, удобны и имеется возможность неоднократного повторения материала. У этого метода есть и недостатки. Такие как пассивность обучения, отсутствие мотиватора и контроля над обучаемым. Данный метод предназначен для специалистов.

Обучение, основная часть которого заключается в практической отработке умений и навыков, и предполагает моделирование ситуаций, – это тренинги. Данный метод эффективен тем, что на практике помогает работнику зафиксировать и правильно применить полученные новые знания и умения. Этот вид обучения можно использовать для всех категорий персонала.

Для обучения специалистов хорошо зарекомендовал себя метод модульного обучения. Это обучение, состоящее из отдельных блоков, направленных на достижение конкретного результата. Может содержать как теоретические знания, так и практические работы. Данный метод обучения является активным, соответственно вовлечение сотрудника в процессы обучения гарантирует лучшее запоминание материала.

Лучший инструмент для преодоления межличностных барьеров – ролевые игры – метод, моделирующий рабочие ситуации, с определением ролей участников, на протяжении которого они меняются ролями, пробуя себя в различном качестве. Данный метод хорошо подходит для руководителей.

Сторрителлинг – это обучение сотрудников организации с целью ознакомления работника с организационной структурой, корпоративной культурой и нормативными актами. Данное обучение начинается на этапе подбора персонала и заканчивается при полной адаптации сотрудника. Данный метод используется при обучении для категорий персонала.

Ознакомившись с несколькими современными методами обучения можно сделать вывод, что их классификация происходит по направленности на целевые группы. Так, можно различить методы, направленные на обучение руководителей, специалистов, либо всех категорий персонала.

Таким образом, на сегодняшний день существует значительное число методов обучения, как традиционных, так и современных. Естественно, что выбор обучения зависит от задач, которые необходимо решить предприятию, используя различные методы: будь то получение новых знаний, умений, навыков или развитие личных, а также профессиональных качеств персонала.

### **Библиографический список**

1. Крутских, В.Е. Большой юридический словарь [Текст] / В.Е. Крутских, А.Я. Сухарев. – М.: Инфра-М, 2003. – 496 с.
2. Одегов, Ю.Г. Управление персоналом [Текст] / Ю.Г. Одегов, П.В. Журавлев. – М.: Финстатинформ, 2006. – 878 с.

## ФОРМИРОВАНИЕ ОПЫТА ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА УРОКАХ ХИМИИ

**Аннотация.** В статье предлагается технология формирования опыта исследовательской деятельности учащихся на уроках химии в школе, особое внимание уделяется проектному методу.

**Ключевые слова:** обучение химии в школе, исследовательская деятельность школьников, проектный метод

Великий писатель, философ и педагог Л.Н Толстой был убежден в том что «знание только тогда знания, когда оно приобретено усилиями своей мыслью, а не памятью». Каждый педагог только подтверждает это. Глобальные изменения во всех сферах современного общества требуют от каждого человека инициативности, способности ориентироваться в сложных ситуациях и находить нестандартные решения. Совершенно очевидно, что школа не в состоянии обеспечить ученика знаниями на всю жизнь, но она может и должна вооружить его методами познания, сформировать познавательную самостоятельность, готовность обучаться в течение всей жизни.

Повышение эффективности процесса обучения химии обеспечивается использованием проектного метода. Школьный курс химии как нельзя лучше позволяет развивать учебно-исследовательскую деятельность учащихся [1].

Формирование у учащихся умения проводить исследование целесообразно начинать с овладения учениками отдельными компонентами, составляющими этапы исследовательской деятельности. Задания, вырабатывающие умения видеть проблему, выдвигать гипотезы, классифицировать, наблюдать, проводить эксперименты и т.д., должны быть включены в каждый урок. Они не только формируют у учащихся навыки различных компонентов исследовательской деятельности, но и повышают мотивацию к изучению химии как предмета[2].

На следующем этапе формирования опыта исследовательской деятельности учащихся используется такая форма работы, как урок-исследование. Главная его цель – приобретение учениками функционального навыка исследования как универсального способа получения новых прочных знаний (получаемых самостоятельно и поэтому являющихся личностно-

значимыми, а значит прочными). Назначение урока-исследования – это изучение и первичное закрепление новых знаний и способов деятельности.

После того как у учащихся в основном сформированы компоненты исследовательских действий, необходимо перейти к организации индивидуальных или групповых исследовательских работ. Исследовательская работа на уроках химии стимулирует учащихся к выдвижению «новых» идей. В данном случае учитель выступает не носителем догмы, а партнером или «научным руководителем». Проведение «ученых советов» (ролевой игры), нестандартных уроков дает возможность учащимся развить творческие способности, формировать культуру речи, любовь к предмету, прививает вкус к «открытиям».

Основными целями химических проектов являются: развитие у детей чувства причастности к решению экологических проблем через включение их в различные виды деятельности по изучению и улучшению экологической обстановке в Тверской области, по привлечению внимания общественности к экологическим проблемам. В ходе создания проектов учащиеся знакомятся с практической реализацией концепции устойчивого развития, на основе метода проектов осваивают способ планирования своей деятельности, организации проекта осуществляется самими детьми.

Одним из вариантов реализации метода проектов на уроках химии является творческое проектирование опорных конспектов. Фундамент этого вида деятельности закладывается в основной школе. При обучении химии учащиеся последовательно изучают технологию проектирования творческого опорного конспекта путем поэтапного осмысления его плана, структуры и взаимосвязи всех компонентов и составляющих. Существуют разнообразные рекомендации по составлению такого конспекта, но все они сводятся примерно к следующему:

1. Прочитать текст параграфа, темы, статьи учебника.
2. Составить план.
3. Придумать условные обозначения.
4. Использовать различные цвета, помня об их смысловой нагрузке.
5. При необходимости объединить информацию в смысловые блоки.
6. Презентовать свой творческий опорный конспект.

Творческий опорный конспект направлен на достижение следующих целей:

- актуализация творческой деятельности учащихся;
- принятие во внимание психологических особенностей детей;
- включение всех видов памяти;
- развитие абстрактного мышления.

Компоненты конспекта могут быть представлены учениками в виде опорных сигналов, опорных рисунков, опорных блоков. Использование такого вида деятельности на уроках помогает снять напряжение и оптимизировать учебный процесс в целом. Наглядное сжатое изображение

большого объема информации с помощью занимательных символов и рисунков легко включает мыслительную активность учащихся, и вытаскивает из самых дальних уголков памяти всё, что было изучено ранее. Различные ассоциативные мостики выводят на межпредметные связи, раскрепощают воображение. Учителю, работающему с одаренными детьми, остается только направлять и корректировать поиск истины, который учащиеся ведут самостоятельно.

Творчество предполагает развитие у личности креативных способностей, а также возможность получения и применения на практике знаний и умений, благодаря которым создается продукт, отличающийся новизной, оригинальностью, уникальностью. Для обеспечения психологических условий творческой деятельности главное значение имеет не объем данных, а тип их усвоения, который в свою очередь предопределяет способы использования и широту переноса усвоенных знаний. Проектно-исследовательская деятельность учащихся представляет как раз тот тип усвоения знаний, который задает многочисленные возможности их использования в различных сочетаниях, стирая границы между учебными дисциплинами, обеспечивая возможность применения школьных знаний в реальных жизненных ситуациях.

### **Библиографический список**

1. Кудрявцева О.В. К вопросу организации самостоятельной исследовательской деятельности учащихся на уроках химии // Студенческая наука и XXI век. 2012. № 9. С.508-512.
2. Родионова Н.И. Организация исследовательской деятельности учащихся гимназии на уроках химии // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Педагогика, психология. 2015. №3 (22). С.137-140.

Лаврова Т.В., преподаватель химии  
МБОУ «Средняя школа №30» г. Твери  
Михеева Л.В., преподаватель химии  
МБОУ «Средняя школа №19» г. Твери

## ДИДАКТИЧЕСКИЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ КУРСА «ВВЕДЕНИЕ В ХИМИЮ»

**Аннотация.** В статье рассматриваются дидактические и методические основы курса «Введение в химию, раскрываются особенности авторского курса, представлено тематическое планирование.

**Ключевые слова:** преподавание химии в школе, пропедевтический курс

В условиях реализации ФГОС II поколения встает задача сделать образование не только доступным, но качественным и эффективным. Достижение этих целей предполагается реализовать через введение предпрофильной подготовки в основной школе и профильного обучения в старших классах[1].

Существующие на сегодняшний день пропедевтические курсы химии можно условно разделить на две группы: первые дают первоначальные понятия о большинстве разделов химической науки, широком спектре понятий и теорий, не предполагая их основательного изучения. Вторые, напротив, на основе межпредметной интеграции подготавливают учащихся к изучению химии, практически не затрагивая системные знания, предусмотренные государственным стандартом[2]/

В отличие от существующих программ в предлагаемом курсе сделана попытка раннего систематического изучения химии не в качестве собственно пропедевтики, а как составной части школьного курса химии, сформированного за счет перенесения части учебного материала из курса 8-го класса в 5-ый.

Целями данного курса являются:

- формировать устойчивый познавательный интерес к предмету;
- интегрировать химию в систему естественнонаучных знаний для формирования химической картины мира как составной части естественнонаучной картины;
- уменьшить интенсивность прохождения учебного материала в основной школе.

Знания, полученные учащимися после прохождения курса, являются опорными для дальнейшего изучения химии.

Поэтому задачами обучения данного курса являются:

- формирования первоначальных химических знаний о составе, строении и свойствах веществ;
- развитие умений наблюдать, объяснять физические и химические явления в природе, лаборатории, логически рассуждать при решении творческих задач;
- формирование умений сравнивать, вычленять в изученном существенное, устанавливать причинно-следственные связи, делать обобщения.
- формирование умений обращаться с химическими веществами, простейшими приборами, оборудованием, соблюдать правила по ТБ, фиксировать результаты опытов, делать выводы;
- раскрытие вклада химии в научную картину мира;
- развитие творческих способностей учащихся.

Курс химии основной школы предлагается изучать в два этапа: в 5 классе – в статике – состав, строение и физические свойства веществ, и в 6-7 классах – в динамике – химические свойства веществ, обусловленные их составом и строением. В 5-ом классе учащиеся знакомятся с составом и классификацией веществ, рассматривают смеси веществ и их состав, изучают способы разделения смесей на основе физических свойств, образующих эти смеси компонентов. Таким образом, курс химии 5-го класса реализует значительную часть первого этапа изучения школьной дисциплины.

Курс построен на идее реализации межпредметных связей химии с другими естественными дисциплинами, введенными в обучение ранее или параллельно с химией, а потому позволяет актуализировать химические знания учащихся, полученные на уроках природоведения, биологии, географии. В результате уменьшается психологическая нагрузка на учащихся с появлением новых предметов. Таким образом, формируется понимание об интегрирующей роли химии в системе естественных наук, значимости этого предмета для успешного освоения смежных дисциплин. В конечном счете, такая межпредметная интеграция способствует формированию единой естественнонаучной картины мира уже на начальном этапе изучения химии.

Предложенный курс как в теоретической, так и в фактической своей части практикоориентирован: все понятия, законы и теории, а также важнейшие процессы, вещества и материалы даются в плане их практического значения, применения веществ в повседневной жизни и их роли в живой и неживой природе.

Курс химии 5 класса включает четыре темы. Первая тема «Предмет химии. Вещества» знакомит учащихся с краткой историей и сущностью предмета, понятиями «физическое тело» и «химическое вещество», подводит к пониманию того, что области применения веществ определяются их свойствами. Дается представление об агрегатных состояниях веществ, формируются представления о частицах вещества, о простых и сложных веществах. Следующая тема «Смеси веществ и способы их разделения» знакомит учащихся с чистыми веществами с смесями, вводит количественное выражение состава смесей и расчеты на их основе, рассматривает способы разделения смесей и очистки веществ. Третья тема «Простые вещества»

знакомит учащихся с классификацией веществ на основе их состава и с классами простых веществ – металлами и неметаллами, а также важнейшими представителями этих классов.

Заключительная, четвертая тема курса «Сложные вещества» содержит информацию об основных классах неорганических соединений, а также важнейших представителях этих классов. Составление формул и названий неорганических соединений базируется на таком ключевом понятии химии, каковым является валентность. С целью получения и закрепления основных навыков работы с химическими веществами, посудой и оборудованием в курсе предусмотрено выполнение учащимися более 10 лабораторных опытов, пяти практических работ, в том числе одной, вынесенной в качестве домашнего эксперимента («Выращивание кристаллов»).

В таблице представлено примерное тематическое планирование пропедевтического курса «Введение в химию» для 5 класса (34 ч – 1 ч в неделю)

Номер урока	Тема урока	Основное содержание урока	Химический эксперимент
<b>Тема 1. Предмет химии. Вещества. (7 ч)</b>			
1	Что изучает химия	Химия – наука о веществах, их свойствах и превращениях. Свойства веществ, как основа их применения. Современная химия, ее положительное и отрицательное значение в жизни современного общества.	Д.1. Коллекция различных физических тел из одного вещества (стеклянной лабораторной посуды) 2. Коллекция «Свойства алюминия как основа его применения»
2-3	Химические элементы. Атомы и молекулы. Простые и сложные вещества	Химический элемент как определенный вид атомов. Элементный вид атомов. Элементный состав Земли: ядра мантии, литосферы, гидросферы и атмосферы. Знаки химических элементов.	Д:1. Модели молекул простых и сложных веществ(шаростержневые) 2. Рисунки моделей молекул $H_2$ , $O_2$ , $O_3$ , $H_2O$ , $H_2O_2$
4	Агрегатные состояния веществ	Газы, особенности их строения и свойства. Жидкости, особенности их строения и свойства. Конденсация и кристаллизация. Твердые вещества. Кристаллические решетки. Аморфные вещества Взаимные переходы между различными агрегатными состояниями веществ.	Л. 1. Проверка Прибора для получения газа на герметичность. Д. 1. Переходы воды в различных агрегатных состояниях. 2. Модели кристаллических решеток алмаза и графита. 3. Коллекция аморфных веществ и материалов и изделий из них.
5	Разложение воды под действием электрического тока	Экспериментальное доказательство качественного и количественного состава воды.	Д. 1. Разложение воды в аппарате Гофмана. 2. Схема разложения воды

		Физические свойства кислорода и водорода.	под действием электрического тока
6	Физические и химические явления	Признаки химических реакций	Д: 1. NaOH + ф/ф 2. CuCl <sub>2</sub> + NaOH 3. Cu(OH) <sub>2</sub> + HCl 4. H <sub>2</sub> O + H <sub>2</sub> SO <sub>4</sub> 5. NH <sub>4</sub> NO <sub>3</sub> + H <sub>2</sub> O 6. (CuOH) <sub>2</sub> CO <sub>3</sub> -> 7. CO <sub>2</sub> + Ca(OH) <sub>2</sub> 8. KClO <sub>3</sub> + сахар + H <sub>2</sub> SO <sub>4</sub>
7	Относительная атомная и молекулярная массы	Расчеты по химической формуле	
<b>Тема 2. Смеси веществ. Способы разделения смесей. (11 ч)</b>			
8	Чистые вещества и смеси	Смеси гомогенные и гетерогенные. Природные смеси: воздух, природный газ, нефть. Твердые жидкие, газообразные смеси в природе и быту.	Д. 1. Коллекция мрамора различных месторождений. 2. Коллекция природных и бытовых смесей различных агрегатных состояний (природные и бытовые растворы, средства бытовой химии и гигиены). 3. Коллекция стекол и сплавов.
9	Способы разделения смесей веществ	Отстаивание, фильтрование, выпаривание, дистилляция, кристаллизация, намагничивание.	Д. Разделение смесей: -железа и серы -песка и воды -бензина и воды -соли и воды -уксусной кислоты и диэтилового эфира
10	Практическая работа №1. Знакомство с лабораторным оборудованием. Изучение строения пламени.		
11	Практическая работа № 2. Очистка поваренной соли.		
12-13	Объемная доля компонента газовой смеси	Состав воздуха. Расчеты с использованием объемной доли – ф. Фракционная перегонка жидкого воздуха.	Д.1.Определение объемной доли кислорода в воздухе на основании эксперимента. 2. Диаграмма состава воздуха
14	Массовая доля примесей в веществе	Технический образец вещества. Массовая доля примесей и расчеты с использованием этой величины – w	Д. Образцы химических препаратов с указанием степени их чистоты (маркировка)
15	Дистилляция и перегонка	Получение дистиллированной воды. Перегонка нефти. Нефтепродукты и их применение.	Д.1.Лабораторная установка для дистилляции. 2.Коллекция

			нефтепродуктов.
16-17	Массовая доля растворенного вещества	Растворы. Растворитель и растворенное вещество. Массовая доля растворенного вещества и расчеты с использованием -w.	Д. 1. Аптечные и пищевые растворы с указанием их состава.
18	Практическая работа № 3. Приготовление раствора с заданной массовой долей растворенного вещества.		
19	Насыщенные и ненасыщенные растворы. Демонстрации кристаллов. Практическая работа № 4. Выращивание кристаллов. (Домашний эксперимент).		
<b>Тема 3. Простые вещества (4 ч)</b>			
20	Металлы	Век медный, бронзовый, железный. Сплавы Значение металлов и сплавов. Физические свойства металлов.	Д. 1. Коллекция изделий и репродукций изделий из металлов и сплавов.
21	Представители металлов	Железа и его сплавы – чугуны и стали. Практическое значение их. Алюминий и его сплавы. Их роль в жизни современного общества. Золото, как металл ювелиров и мировых денег. Олово и его аллотропия. Применение олова.	Д. 1. Коллекция «Металлы и сплавы». 2. Коллекция «Чугуны и стали» 3. Коллекция «Олово и изделия из него»
22	Неметаллы	Неметаллы – простые вещества: газы, жидкость и твердые. Кислород и озон и их применение на основе свойств. Сравнение свойств металлов и неметаллов.	Д. 1. Получение озона. 2. Распознавание кислорода.
23	Представители металлов.	Фосфор, его аллотропия, свойства модификаций и их применение. Сера ромбическая и ее применение. Азот и его роль в жизни планеты и в жизни человека. Углерод и его аллотропия. Алмаз и графит в сравнении, их свойства, строение и применение. Активированный уголь. Адсорбция и ее применение.	Д. 1. Получение белого фосфора. 2. Горение серы и обесцвечивание красок сернистым газом. 3. Модели кристаллических решеток алмаза и графита. 4. Адсорбция оксида углерода (IV) активированным углем. 5. Устройство противогАЗа
<b>Тема 4. Сложные вещества (10 ч)</b>			
24	Валентность	Валентность как свойство атомов химического элемента соединяться с определенным числом атомов другого элемента. Единица валентности. Элементы с постоянной и переменной валентностью. Структурные формулы.	Д.1. Шаростержневые модели молекул некоторых бинарных соединений.

		Бинарные соединения. Составление формул таких соединений по валентности элементов и определение валентности по формулам.	
25	Оксиды. Представители оксидов.	Оксиды, их состав и названия. Оксиды молекулярного и немолекулярного строения. Оксиды углерода (II) и (IV), вода, оксид кремния (IV): их строение, свойства, роль в живой и неживой природе и применение.	Д. 1. Модели молекул или кристаллических решеток оксидов молекулярного и немолекулярного строения. 2. Возгонка сухого льда. 3. Коллекция минералов и горных пород на основе оксида кремния (IV).
26-27	Кислоты.	Состав кислот. Валентность кислотного остатка. Классификация кислорода в составе молекулы и растворимости. Таблица растворимости кислот в воде. Индикаторы и изменение их окраски в кислотной среде. Кислоты органические и неорганические.	Л. 1. Изменение окраски индикаторов в кислотной среде. Д. 1. Образцы органических минеральных кислот. 2. Тепловой эффект при разбавлении серной кислоты. 3. Обугливание серной кислотой бумаги и сахара.
28-29	Представители кислот.	Серная и соляная кислоты, их свойства и применение.	См. выше.
30-31	Основания Представители оснований	Состав оснований. Гидроксогруппа и ее валентность. Составление формул оснований по валентности металла. Классификация оснований по валентности металла. Классификация оснований по признаку растворимости. Изменение окраски индикатора в щелочной среде. Щелочи: гидроксиды натрия, калия и кальция.	Л. 1. Изменение окраски индикаторов в щелочной среде. Д. 1. Тепловые эффекты при растворении щелочей в воде. 2. Помутнение известковой воды при взаимодействии с углекислым газом. 3. Получение окрашенных нерастворимых оснований.
32-33	Соли	Состав солей. Составление формул кислородных кислот. Название солей. Классификация солей по признаку растворимости.	Д. 1. Образцы природных минералов и горных пород, содержащих галит и кальцит. 2. Коллекция разновидностей кальцита – различных видов мела, мрамора, известняка.

			3. Коллекция биологических объектов, содержащих карбонат кальция.
--	--	--	---

### Библиографический список

1. Жукова Н.В., Дуденкова М.А., Щербакова А.И. Особенности методики обучения химия пропедевтического курса «Введение в химию» // Современные проблемы науки и образования. 2014. № 5. С.134-141.
2. Литвинова Т.Н., Тлехузок С.К. «Познавательная химия для начинающих»: пропедевтический курс для пятиклассников // Химия в школе. 2009. №7. С.26-34.

УДК 334.22  
ББК 60.54

Любицкая Я.В., студентка магистратуры 1 курса  
направления «Социология»  
кафедры социологии и социальных технологий ТвГТУ

### ФАКТОРЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ РАЗВИТИЕ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ.

**Аннотация.** В статье рассматриваются факторы, определяющие совместную деятельность в трудовом коллективе, которая во многом зависит от оптимальной реализации личностных и групповых возможностей. Благоприятная атмосфера в трудовом коллективе не только продуктивно влияет на результаты ее деятельности, но и перестраивает человека, формирует его новые возможности и проявляет потенциальные. В статье анализируется инновационная восприимчивость и сопротивление инновациям с позиции человеческого фактора в организации. Особое значение в управлении имеет правильная организация формирования производственного коллектива, поведение которого регламентируется трудовыми и социальными нормами.

**Ключевые слова:** правила и нормы регулирования жизнедеятельности, малые социальные группы, инновационная восприимчивость, сопротивление инновациям, трудовой коллектив.

Современный уровень развития производства обуславливает необходимость коллективного труда, что, в свою очередь, определяет

наличие трудового коллектива. Эффективная деятельность организации предполагает знание закономерностей функционирования трудовых коллективов и их использования.

Осознание людьми того, что о них думают и чего от них ждут другие люди, заставляет их некоторым образом менять свое поведение, подтверждая тем самым существование взаимоотношений. Когда такой процесс происходит, то случайное скопление людей становится группой.

Трудовой коллектив можно рассматривать как социальную группу – это относительно устойчивая совокупность людей, имеющая общие интересы, ценности и нормы поведения, складывающиеся в рамках исторически определенного общества.

В группе люди взаимодействуют друг с другом таким образом, что каждый из них одновременно и оказывает влияние на другого, и испытывает его влияние [3, с. 5-17].

В процессе совместного труда люди прямо или косвенно связаны между собой, вступают в определенные отношения, объединяются в группы, образующие коллектив.

Трудовой коллектив – это организационно оформленная группа работников, созданная для реализации комплекса производственных целей.

Важнейшей характеристикой трудового коллектива является единство целей его деятельности, которые вытекают из общественных потребностей и интересов. Поэтому трудовой коллектив – это не только социальная группа, но одновременно и средство достижения целей.

Трудовой коллектив формируется из отдельных работников, наделенных разными психическими свойствами, обладающими различными социальными характеристиками. Иными словами, члены трудового коллектива являются представителями различных темпераментов, половозрастных и этнических групп, обладают различными привычками, взглядами, интересами, которые по существу являются общностью или различием их социальных позиций.

Преобладание тех или иных личностных качеств у членов коллектива влияет на отношения, складывающиеся внутри коллектива, характер его психического настроения, придает ему определенную особенность, которая может способствовать или мешать его сплочению. Общение как средство сплочения трудового коллектива выполняет познавательную, коммуникативную и регулятивную функции.

Реализация рассмотренных функций формирует в коллективе определенную систему отношений, которые разделяются на формальные (деловые, официальные) и неформальные (личные, неофициальные). Формальные отношения складываются между людьми при выполнении ими определенных производственных ролей. Они отражают функциональные связи между должностными лицами, работниками различных категорий и квалификации, руководителями и подчиненными, в основе их лежат нормы, стандарты, права и обязанности. Содержанием формальных отношений

являются взаимная требовательность, ответственность, товарищеское сотрудничество, взаимопомощь.

В каждом трудовом коллективе наряду с формальными отношениями существуют неформальные отношения, микроструктура коллектива. Эти отношения могут возникать между друзьями и недругами, приятелями и недоброжелателями как по поводу официальных, так и неофициальных функций. Основой неформальных отношений являются влечения и отвержения, притяжения и отталкивания, симпатии и антипатии. Формальные и неформальные отношения находятся в тесной взаимосвязи и взаимодействии. Формальные отношения могут вызывать к жизни неформальные, замедлять или ускорять процесс их развития, придавать ему определенную направленность и социальный характер. Неформальные отношения, в свою очередь, могут активно влиять на формальные, приобретать устойчивый характер и перерасти в формальные.

В социологической науке понятие «отклоняющееся поведение» используется достаточно давно. Им обозначаются индивидуальные и групповые действия, противоречащие установленным и признанным социальным нормам. В сфере труда такие нормы широко распространены и многообразны. Они служат целям функциональной стабильности и эффективности организации, а также социального порядка и благополучия в ней, т.е. имеют и производственное и гуманитарное значение.

Социальные нормы различаются прежде всего по таким важным характеристикам, как категоричность, уровень конкретности, объект распространения. Если одни социальные нормы регулируют преимущественно труд, деятельность, то другие – отношения. Существенный критерий их различия – источник и характер установления: они могут вырабатываться и приниматься либо самим коллективом, либо администрацией, либо внешними по отношению к организации инстанциями.

По некоторым внешним признакам отклоняющееся поведение совпадает с инновационным. Инновации с позиции социологии рассматриваются как способ существования социальных систем, как способ развития индивидов, коллективов, общества в целом [4, с. 470]. Согласно позиции О.В.Здеревой, инновацию следует исследовать как культуру управления. Она рассматривает такие характеристики как воспроизводимость; ориентация на духовную традицию; наличие символов самообновления; определённость управленческой культурой и ситуацией; данность инноваций в конкретном стиле управления [1, с. 5]. По мнению А.А. Мешкова «инновация – это не только система периодически вводимых разовых новшеств, заменяющих товарные и технологические переменные организационной структуры. Это и комплексный социокультурный процесс, развивающийся по неким объективным законам, тесно взаимосвязанных с историей и традициями рассматриваемых социальных систем и кардинально преобразующих их структуру» [2, с. 117].

И в том и в другом случае действия не соответствуют ожиданиям, противоречат обычному, принятому. Внешнее сходство отклоняющегося и

инновационного поведения создает проблемы на практике: инновации умышленно и неумышленно воспринимают и объясняют как нарушения, а нарушения – как инновации. Отклоняющееся поведение в сфере труда часто обозначается более простым и конкретным понятием организационно-трудовых нарушений. Инновации нарушают привычный образ жизни в коллективе. Внедрение инноваций может повлечь существенный риск и значительную неопределённость в трудовом коллективе, поэтому сопровождается сопротивлением их принятию. Коллектив сопротивляется нововведениям с позиции нежелания приобрести новый опыт, так как у него есть устоявшаяся жизненная позиция, которую ему не хотелось бы менять. Но так же коллектив может рассматривать инновацию как прорыв в развитии организации трудовых и социальных аспектах. С этой точки зрения инновации коллектив становится её сторонником, он положительно воспринимает нововведения в организации, адекватно оценивает состояние приобретения социальных преимуществ в организации, появляются новые мотивирующие факторы, возможно, карьерный рост по результатам внедрения инновации, сопровождающееся вознаграждением по вкладу каждого сотрудника.

Любым существенным изменениям в системе отношений и деятельности людей сопутствует некоторое разрушение их ценностно-нормативного сознания, в том числе происходит девальвация самой элементарной дисциплины. Ее нормы воспринимаются как «пережиток прошлого», не соответствующий новой системе и поэтому теряющий свои значение, категоричность, обязательность.

Для успешного внедрения инноваций в организацию необходимо долгое время работать по преодолению сопротивления в коллективе, которое невозможно изменить в короткий срок только простым поощрением персонала. Руководителям необходимо учитывать время необходимое на инновационные изменения

Любой трудовой коллектив хотел бы иметь такого руководителя, который бы заботился о его благополучии, а любой руководитель хотел бы сформировать или воспитать такой трудовой коллектив, который бы требовал меньше контроля в управлении. Одним словом, и управляющие и управляемые всегда стремятся к пониманию и доверию (а не контролю) во взаимоотношениях.

Подводя итоги, отметим, что адаптационные процессы в сфере труда, в трудовых коллективах вступили в новую фазу. Таким образом, говоря о том, что хотя пассивное приспособление в трудовом, коллективе имеет место, что, по-видимому, является следствием известной растерянности, внутренней тревоги, понимания собственной неконкурентоспособности на рынке труда, их соотношение меняется в пользу выбора активных адаптационных практик. Готовность трудового коллектива к активным самостоятельным действиям для решения материальных проблем очевидна, большинство работников меняют профессию, специальность, проходят переобучение, пытаются искать себя в бизнесе, устраиваются на дополнительную работу.

Говоря об изменениях, которые произошли за последние годы реформ в трудовых коллективах необходимо отметить, что изменилось отношение к работе вообще. Внутреннее мироощущение работника на наш взгляд меняется. Ценность работы снизилась, а ценности семьи, ее материального благосостояния возросли. Кроме того, часть работников стала ориентироваться на дополнительную работу, что также обусловило снижение ценности труда. Действие негативных процессов, усиливающих падение ценности труда работников, несколько сглаживается отношениями между коллегами по работе: на уровне первичных трудовых коллективов не обнаружено явных признаков отчуждения, конфликта между людьми как в отношениях по горизонтали, так и в отношениях с непосредственным руководителем.

Взаимоотношения людей в процессе совместной деятельности, которой каждый человек посвящает значительную часть своей жизни, всегда вызывали особый интерес и внимание со стороны философов, психологов, социологов. Индивид, как бы он не был самостоятелен, не может существовать, не может выражать свою сущность вне общения с другими людьми, вне взаимодействия с другими группами людей. Таким образом, встает вопрос о необходимости всестороннего социологического изучения трудового коллектива.

### **Библиографический список**

1. Здерева О.В. Инновации в культуре управления: проблемы социологического исследования: автореф. дис. ... канд. филос. наук: 22.00.06. Тамбов, 2000.
2. Мешков А.А. Основные направления исследования инноваций в американской социологии // Социологические исследования. 1996. № 5. С. 117-128.
3. Хасанова Г.Б. Психология управления трудовым коллективом: учебное пособие/ Г.Б.Хасанова, Р.Р. Исхакова; М-во образ. и науки России, Казан.нац.исслед.технол. ун-т Казань:Издательство КНИТУ, 2012. – 260 с.
4. Экономико-социологический словарь / Сост. Г.Н. Соколова, О.В. Кобяк, науч.ред. Г.Н. Соколова. - Минск: Беларус. навука, 2013. - 615 с.

## **ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ (НА ПРИМЕРЕ ТВЕРСКОГО РЕГИОНА)**

**Аннотация.** Статья посвящена анализу сформированности характеристик субъектности у населения российских муниципалитетов. Приведены данные социологического мониторинга, проводимого в Тверском регионе (2012-2016 гг., метод формализованного интервьюирования). Выявлены противоречивые тенденции: 1) низкий уровень социальной активности, слабая сплоченность местных жителей; 2) ориентация на участие в местных делах, принятие норм активистской политической культуры. Результаты свидетельствуют о создании основы для развития местных сообществ как субъектов управления.

**Ключевые слова:** местное сообщество, местное самоуправление, характеристики субъектности, гражданская активность.

Актуальность исследования тенденций развития местных сообществ обусловлена как необходимостью изучения факторов, оказывающих влияние на процессы саморазвития современного российского общества, так и практической потребностью в создании социальной среды, способствующей стабилизации социально-экономического развития России, формированию в обществе демократических традиций.

Местное сообщество формируется в ходе осуществления людьми совместной деятельности по собственному жизнеобеспечению. Оно основано на системе разнообразных связей, складывающихся между индивидами и их объединениями. Эти связи базируются на местных (повседневных) интересах и обусловлены спецификой рельефа местности, транспортных коммуникаций, экономики, социальных отношений и другими факторами. Местное сообщество характеризуется целостностью и ориентировано на осуществление различных форм социальной активности, вплоть до формирования системы собственных органов публичной власти. Оно содержит в себе особое свойство, которое в научной литературе принято называть социальным капиталом, представляющим собой совокупность всех аспектов совместной жизнедеятельности людей, построенных на принципах взаимного доверия и чувства коллективной солидарности [1].

Местное сообщество понимается исследователями как совокупность людей, проживающих на определенной территории и объединенных устойчивыми формальными и неформальными связями, общими интересами в решении вопросов развития ресурсов территории с целью обеспечения своей жизнедеятельности, сформировавших публичную власть и органы

управления для осуществления процесса развития [3]. Уровень развития местного сообщества зависит от сформированности у населения характеристик субъектности, которые связаны с развитием активности граждан и осуществлением ими ответственного выбора, включением жителей в процессы решения местных проблем, использованием внутренних ресурсов территории.

Проблема сформированности у населения характеристик субъектности изучалась сотрудниками кафедры социологии и социальных технологий ТвГТУ в рамках ежегодного социологического мониторинга отношения жителей Тверской области к региональной системе МСУ (формализованное интервьюирование; объем выборочной совокупности: 2012 г. – 624 чел.; 2013 г. – 628 чел.; 2014 г. – 633 чел.; 2015 г. – 739 чел.; 2016 г. – 1043 чел. (статистическая погрешность – 4%)).

Результаты мониторинга демонстрируют противоречивые тенденции в развитии местных сообществ на региональном уровне. С одной стороны, в ходе исследования нами был выявлен довольно низкий уровень гражданской активности населения. В частности, в реализации пассивного избирательного права для граждан, в целом, характерен абсентеизм. Наиболее высок процент граждан, ориентированных на участие в деятельности по благоустройству территории города, села, улицы, двора и т. д. (2014 г. – 37,3 % от общего числа опрошенных; 2016 г. – 44,5 %). Остальные формы участия в МСУ население муниципальных образований региона реализует в меньшей степени: участие в сходах, собраниях граждан (от 24 % в 2013 г. до 25,3 % в 2016 г.), помощь в организации праздников и мероприятий по месту жительства (2014 г. – 19,9 %; 2016 г. – 22,0 %), объединение жильцов в домовые комитеты, уличные комитеты, направленные на решение бытовых и коммунальных проблем (2013 г. – 15 %; 2016 г. – 21,5 %), ремонтные работы в жилых домах (14,9 % – 2014 г.; 19,3 % – 2016 г.). Такие важные формы как обращение граждан в органы местного самоуправления (с предложениями, жалобами, ходатайствами по различным вопросам местного значения), участие в муниципальных референдумах по вопросам жизни города (села), строительство детских площадок, организация досуга молодежи реализуют лишь около 1/7 граждан.

Исследование показало, что среди членов местных сообществ достаточно распространенными являются иждивенческие настроения, население не проявляет склонности к поиску «внутренних ресурсов» развития территории. В решении вопросов финансирования деятельности МСУ ярко выражена ориентация жителей региона на вертикальное распределение средств муниципальным образованиям в виде дотаций из бюджетов федерального и регионального уровней (от 32,9 % от общего числа полученных ответов в 2012 г. до 40,9 % в 2016 г.). При этом, мониторинг фиксирует рост иждивенческих настроений среди населения региона. Выбор респондентами в качестве источников формирования муниципального бюджета позиций «средства от хозяйственной деятельности муниципального образования» (от 12,7 % в 2012 г. до 11,2 % в 2016 г.) и «средства спонсоров

и предпринимателей, работающих в данном муниципальном образовании» (от 19,9 % в 2012 г. до 16,8 % в 2016 г.) свидетельствует о восприятии себя членами местных сообществ скорее в качестве объекта управленческого воздействия, чем активного участника процесса управления. Средства самих жителей практически не рассматриваются респондентами как возможный источник финансирования деятельности МСУ (от 1,2 % в 2012 г. до 5,5 % в 2016 г.).

Таким образом, показатели участия населения в реальных практиках МСУ (согласно проведенным нами исследованиям) являются довольно низкими. Однако, важным является не столько непосредственное участие в управлении, сколько принятие и одобрение норм активистской политической культуры, а также потенциальная готовность жителей участвовать в решении проблем, возникающих в повседневной жизни населенного пункта. Мы склонны согласиться с мнением исследователей, занимающихся изучением гражданского активизма в современной России (Р.Э. Бараш, В.В. Петухов, Р.В. Петухов, Н.Н. Седова и др.), которые считают, что сформировавшийся в последнее время устойчивый стереотип, согласно которому российское общество характеризуется как апатичное, инертное, безразличное ко всему (что не касается частной жизни граждан), не соответствует реальности. Опираясь на данные исследования, проведенного Институтом социологии РАН в марте 2014 г., эти ученые констатируют рост в общественном сознании значимости нематериальных (постматериальных) факторов удовлетворенности жизнью, ориентацию на ценности самореализации и обращение к активистским практикам различного характера. Исследователи отмечают, что группы населения, ориентированные на инициативность, чувство собственного достоинства, рациональность, готовность к сотрудничеству, стремление к переменам, в настоящий момент составляют 37 % населения и численно превышают «инертных» россиян (29 %) [2, с. 11–12]. Подобные ориентации населения выявляют и наши исследования. Для жителей муниципальных образований Тверского региона характерна установка на принятие и одобрение норм активистской политической культуры. Так, лишь от 1/5 до 1/3 респондентов (в разные годы) отмечает, что активность жителей бесполезна и только мешает повышению ответственности местной власти и муниципальных служб за обстановку в населенном пункте. Большинство граждан согласилось с утверждением, что активная жизненная позиция людей, их энтузиазм способствуют улучшению ситуации в муниципальном образовании (от 51,6 % в 2014 г. до 71,6 % в 2016 г.). При этом, результаты исследования демонстрируют рост активистских установок населения Тверской области, что свидетельствует о формировании основы для развития местных сообществ как субъектов управления.

Таким образом, проведенное нами исследование показывает наличие социальной пассивности практически у 2/3 населения региона, причем примерно для половины граждан характерны патерналистские установки и иждивенческие настроения по отношению к органам власти и МСУ. Однако

доля респондентов, выражающих готовность к участию в МСУ, оказалась больше, чем процент граждан, реально принимающих участие в различных практиках МСУ, что свидетельствует о наличии еще нереализованного населением самоуправленческого потенциала и таких ресурсов местных сообществ, использование которых может значительно повысить эффективность жизнедеятельности российских муниципалитетов.

### **Библиографический список**

1. Лазарев, В.Н. Социальная организация местного самоуправления: дис. ... д-ра социол. наук: 22.00.08. Орел: ОРАГС, 2005. – 364 с.
2. Петухов, В.В., Бараш, Р.Э., Седова, Н.Н., Петухов, Р.В. Гражданский активизм в России: мотивация, ценности и формы участия // Власть. 2014. № 9. С. 11–19.
3. Филиппов, Ю., Гассий, В. Развитие местных сообществ // Муниципальная власть. 2004. № 11–12. С. 64–72. URL: [http://www.library.ru/1/kb/books/adm\\_reform/local\\_comm.php](http://www.library.ru/1/kb/books/adm_reform/local_comm.php) (дата обращения: 26.06.2014).

УДК347.965(470.331)  
ББК 67.75(02-2Твер)

Майкова Э.Ю., д.ф.н., профессор, заведующая  
кафедрой социологии и социальных технологий  
Тверского государственного технического университета  
Симонова Е.В., к.соц.н., доцент кафедры  
социологии и социальных технологий  
Тверского государственного технического университета

## **УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ ТВЕРСКОЙ ОБЛАСТИ БЕСПЛАТНОЙ ЮРИДИЧЕСКОЙ ПОМОЩЬЮ**

**Аннотация.** В статье раскрывается понятие бесплатной юридической помощи. Анализируется степень и факторы удовлетворенности населения получением бесплатной юридической помощи. Приведены данные социологического исследования, проведенного в Тверском регионе (2017 г., метод анкетирования). Выявлен высокий уровень удовлетворенности населения практиками оказания бесплатной юридической помощи. Ключевые факторы неудовлетворенности – неопытность юристов, оказывающих бесплатную юридическую помощь, длительные сроки рассмотрения обращений граждан и подготовки документов.

**Ключевые слова:** бесплатная юридическая помощь, удовлетворенность граждан, факторы удовлетворенности.

Получение квалифицированной юридической помощи провозглашено Конституцией РФ в качестве конституционного права всех российских граждан [3]. Однако осуществить его могут не все граждане, так как возможность оплаты юридических услуг по коммерческим расценкам для большей части населения страны весьма ограничена. В частности, по данным исследования, проведенного А. Казуном, представители самого адвокатского сообщества считают, что услуги адвокатов «в среднем доступны менее чем половине жителей России (46%)» [2, с. 564]. Необходимость обеспечения доступности юридической помощи для всех категорий граждан привела к созданию в нашей стране системы бесплатной юридической помощи, функционирование которой регламентировано Федеральным законом от 21 ноября 2011 г. № 324-ФЗ «О бесплатной юридической помощи в Российской Федерации» [4]. На территории Тверского региона практики оказания гражданам квалифицированной юридической помощи на бесплатной основе регулируются законом Тверской области от 24 июля 2012 г. № 68-ЗО «О бесплатной юридической помощи в Тверской области» [1]. Согласно ЗО № 68, бесплатная юридическая помощь подразумевает под собой «оказание на бесплатной основе услуг правового характера гражданам Российской Федерации, проживающим в Тверской области, и имеющим право на получение указанной помощи» [1]. Следует отметить, что бесплатная юридическая помощь является гарантией обеспечения принципа равенства прав и свобод гражданина, в том числе перед законом и судом, так как малоимущие граждане получают равные возможности с теми лицами, которые способны самостоятельно оплатить услуги юриста. Управление вопросами качества оказания населению юридических услуг требует анализа удовлетворенности граждан получением правовой помощи (в том числе и бесплатной).

Проблема удовлетворенности граждан практиками оказания бесплатной юридической помощи изучалась Уполномоченным по правам человека в Тверской области и сотрудниками кафедры социологии и социальных технологий ТвГТУ в апреле 2017 г. Исследование проводилось с использованием метода анкетирования. Объем выборочной совокупности составил 729 человек (статистическая погрешность – 4%). Репрезентативность выборки обеспечивалась методом ее формирования, которое осуществлялось по квотам (тип поселения, пол, возраст).

Результаты исследования показывают, что большинство жителей Тверской области не имеет опыта получения бесплатной юридической помощи (около 2/3 населения никогда за ней не обращались). При этом, часто не пользуются своим правом получения такой помощи даже те категории граждан, которые по формальным показателям могут за ней обращаться. В частности, около трети малоимущих граждан Тверского региона, имеющих потребность в услугах профессионального юриста, никогда не обращались за бесплатной юридической помощью. Не имело опыта обращения за такой помощью значительное число ветеранов, героев войны и труда, инвалидов I и II группы.

Основными причинами отказа от обращения за получением бесплатной юридической помощи являются неинформированность граждан о наличии такой помощи, о месте и критериях ее получения (33,2%) и недоверие населения организациям и должностным лицам, предоставляющим юридические услуги (24,7%).

Исследование показало, что воспользовались бесплатной юридической помощью около 1/7 жителей региона. Они обращались, прежде всего, к адвокатам (36,9% от числа респондентов, обращавшихся за бесплатной юридической помощью), в органы местного самоуправления (34,4%), а также к Уполномоченным по правам человека, ребенка и предпринимателей (23,8%), в государственные органы власти (21,3%). При этом, в органы государственной власти и МСУ за бесплатной юридической помощью чаще всего обращаются лица старших возрастных групп, бюджетники, пенсионеры, безработные (домохозяйки), малоимущие граждане. Ветераны, герои войны и труда, инвалиды также обращаются в адвокатскую палату и к нотариусу.

В ходе анализа результатов исследования был зафиксирован достаточно высокий уровень удовлетворенности граждан полученной бесплатной юридической помощью (более 2/3 от всех, обращавшихся за ней). Более высокую удовлетворенность демонстрируют старшие возрастные группы, малоимущие граждане, бюджетники, пенсионеры и безработные (домохозяйки), льготные категории граждан. Среди причин неудовлетворенности оказанной бесплатной юридической помощью следует выделить, прежде всего, отсутствие у консультанта достаточного опыта (18,7% от общего количества ответов), а также «затянутые» сроки рассмотрения обращений, длительный срок подготовки документов (13,2%).

Таким образом, результаты исследования показывают, что население Тверской области в значительной степени удовлетворено существующими практиками оказания гражданам юридических услуг на бесплатной основе. Дальнейшее совершенствование функционирования государственной системы бесплатной юридической помощи должно осуществляться в направлении информирования граждан по различным вопросам, связанным с предоставлением бесплатной юридической помощи, а также повышения квалификации юристов, оказывающих населению правовые услуги на безвозмездной основе.

### **Библиографический список**

1. Закон Тверской области от 24 июля 2012 г. № 68-ЗО «О бесплатной юридической помощи в Тверской области». Доступ из справ.-правовой системы «ГАРАНТ».

2. Казун А. Социальная ответственность российских адвокатов: факторы оказания бесплатной юридической помощи по назначению и *pro bono* // Журнал исследования социальной политики. 2015. Том 13. № 4. С. 563-578.

3. Конституция РФ. URL: <http://vladrieltor.ru/constitution2> (дата обращения: 01.03.2017).

4. Федеральный закон от 21 ноября 2011 г. № 324-ФЗ «О бесплатной юридической помощи в Российской Федерации». Доступ из справ.-правовой системы «ГАРАНТ».

УДК 352:504.03  
ББК 67.401:60.56

Майкова Э.Ю., д.ф.н., профессор, заведующая  
кафедрой социологии и социальных технологий  
Тверского государственного технического университета  
Симонова Е.В., к.соц.н., доцент кафедры  
социологии и социальных технологий  
Тверского государственного технического университета

## **ПРОБЛЕМА ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОЛОГИЧЕСКОГО ПОДХОДА В ПРОЦЕДУРАХ МОДЕЛИРОВАНИЯ РЕГИОНАЛЬНЫХ СИСТЕМ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ**

**Аннотация.** Статья посвящена исследованию возможностей использования социально-экологического подхода в процедурах моделирования региональных систем местного самоуправления. Раскрываются основные подходы к моделированию систем местного самоуправления. Дается характеристика теорий, объясняющих взаимосвязь специфики локальных сообществ (экосистем) и характерных для них управленческих моделей.

**Ключевые слова:** местное самоуправление, модели местного самоуправления, социально-экологический подход.

Местное самоуправление (МСУ) как социально-политический институт, сформировавшийся в ходе исторического процесса, имеет ряд существенных характеристик. Однако, проявление атрибутивных свойств МСУ на отдельных территориях может значительно различаться, так как регионы (страны) обладают различным набором характерных признаков, сформировавшихся под влиянием специфических исторических, геополитических, социально-политических, экономических, географических, природно-ресурсных, этнических, демографических и иных факторов. Поэтому, наиболее продуктивным как с целью выявления закономерностей и тенденций развития какой-либо национальной (региональной) муниципальной системы, так и с точки зрения поиска новых инструментов решения местных проблем (которые могут подлежать заимствованию) является анализ не столько наиболее абстрактных (существенных) черт

местного самоуправления, сколько специфических свойств тех или иных муниципальных моделей.

В настоящее время исследователи все чаще обращаются к изучению моделей МСУ, их сущности и конкретных форм [1; 5]. Кроме того, о моделях говорится во многих нормативно-правовых актах, регламентирующих организацию местного самоуправления. Следует отметить, что понятие модель (от лат. *modulus* – мера, образец) имеет в науке различные интерпретации, например: 1) тип, образец конструкции чего-либо; 2) схема, изображение или описание какого-либо явления или процесса в природе и обществе, изучаемые как их аналог [6, с. 388]. Применительно к анализу МСУ понятие «модель» рассматривается как гораздо более низкий уровень абстракции по сравнению с понятием «местное самоуправление». Моделирование как методологический прием максимально приближено к исследованию определенной территории, конкретных особенностей муниципальных образований [1, с. 22].

В настоящее время научно-теоретический интерес представляет исследование российских региональных моделей МСУ и закономерностей их становления. Разрабатываемые современной наукой теоретические модели местного самоуправления не могут адекватно описывать и объяснять существующие российские реалии, так как – это: 1) либо теоретический анализ изживших себя форм дореволюционного и советского времени; 2) либо выявление оторванных от российской действительности зарубежных моделей; 3) либо выделение моделей по различным формальным критериям, например, законодательно закрепленных моделей МСУ, которые также не всегда отвечают условиям территории. В силу этого перспективными становятся фундаментальные исследования, направленные на определение критериев научно-теоретического анализа территорий с целью их типологизации, разработку социологических методик измерения признаков по предложенным критериям, выделение на региональном уровне типов территорий и локальных сообществ и оптимальных для них самоуправленческих (управленческих) решений, и разработку на этой основе теоретических моделей МСУ, адекватно описывающих закономерности формирования и функционирования муниципальных практик, характерных для российских регионов. Решение этих задач требует поиска теоретических подходов, которые бы позволили осуществлять процедуры моделирования российских самоуправленческих практик. Особый интерес в этом отношении представляет социально-экологический подход, развиваемый западной социологической наукой.

Следует отметить, что социально-экологический подход, основные принципы которого были сформулированы представителями Чикагской социологической школы (Р. Парком, Р. Маккензи, Л. Виртом и др.), оказал глубокое влияние на научную мысль XX в., в том числе и на анализ местных сообществ и методов управления ими [2; 3; 4]. Основоположником этой школы, ее идейным вдохновителем и интеллектуальным лидером считается Р. Парк. Основные работы этого ученого группируются вокруг

двух тем – расовые отношения и городская среда. Они служили Р. Парку «лабораториями» для изучения предмета социологии – коллективного поведения. Общий методологический принцип исследователя, который наметился уже в его ранних статьях и развивался во всех последующих работах, сформировался как социально-экологический подход (метод) в социологии.

С точки зрения Р. Парка, локальные сообщества (прежде всего, города и его районы) представляют собой целостные системы (подобные экосистемам), характеризующиеся определенными пространственно-географическими, экономическими, демографическими, социальными и культурными особенностями, которые выступают в качестве факторов, определяющих характер управления и контроля ими [4, с. 11–12, 17–18]. Американский социолог подчеркивал «естественность» (объективность, эволюционность) происхождения и развития городского сообщества, определяя город как социальный организм [4, с. 17]. По его мнению, проблемы городских сообществ необходимо изучать как «социальные факты», развивающиеся по собственным законам, столь же непреложным и независимым от конкретных человеческих воле и сознаний, как и естественные явления (природные, физические). Именно такой подход, считал Р. Парк, позволит организовать эффективный социальный контроль над разнообразными процессами, происходящими в городе, который будет столь же «естественным», как и традиционные виды социального контроля (семья, клан, племя, соседская община и т.п.). Организация города, характер городской среды и порядок, который в нем устанавливаются, в конечном счете, определяются численностью населения, его концентрацией и распределением на территории города [4, с. 12–14].

Социально-экологический подход получил свое развитие в трудах Л. Вирта, Р. Маккензи и др. Л. Вирт известен как теоретик урбанизма. Город он рассматривал как «социальную лабораторию», в которой могут быть изучены важнейшие процессы современного общества, «человеческая природа» и «социальный порядок». Уделяя большое внимание анализу процессов глобализации (хотя сам термин Л. Виртом не употреблялся), исследователь подчеркивал их глубокое влияние на современные формы социальной жизни. В городских сообществах исчезают старые формы социальных связей без образования столь же прочных новых, общество становится «массовым», возникают новые угрозы и опасности, делая существование человека рискованным и ненадежным, что требует поиска инновационных форм и методов создания и воспроизводства социального консенсуса [2, с. 6–7].

Р. Маккензи, развивая основные положения социально-экологического подхода, разработал экологическую классификацию обществ, выделив четыре их типа, взяв за основу такие критерии как особенности ресурсной базы, пространственные характеристики территории, численность населения, вид деятельности (выполняемой сообществом функции). К этим типам ученый отнес: 1) первичное обслуживающее общество (сельскохозяйственный поселок, рыболовецкое, угледобывающее,

лесозаготовительное сообщество и т.д.); 2) коммерческое сообщество, т.е. сообщество, которое выполняет вторичную функцию в процессе распределения товаров (это могут быть и поселки, и крупные города, рост которых зависит от сравнительных преимуществ местоположения); 3) индустриальный город; 4) сообщество, в котором отсутствует особая экономическая база. Оно получает свое экономическое обеспечение из других частей мира и может не выполнять никакой функции в производстве или распределении товаров. Примерами таких сообществ являются курорты, политические и образовательные центры, сообщества военных, исправительных и благотворительных поселений [3, с. 235–236].

В целом, обобщая идеи представителей социально-экологического подхода, следует отметить, что он предполагает, прежде всего, выделение на основе статистических данных «социально-экологических единиц» (локальных сообществ), в которых результируется взаимодействие природных, исторических, экономических, политических, социокультурных и других факторов. Применение этого подхода к анализу системы МСУ, собственно, и позволит выявить факторы, определяющие тип организации системы местного самоуправления (или местного управления), модели формирования управленческих структур, поведенческие модели населения, его ценностные ориентации, электоральные установки и др.

### **Библиографический список**

1. Акмалова А.А. Модели местного самоуправления: монография [Текст] / А.А. Акмалова. – М.: Прометей, 2001. – 168 с.
2. Вирт Л. Избранные работы по социологии. Сборник переводов [Текст] / Л. Вирт / РАН ИНИОН. Центр социальных научно-информационных исследований. Отдел социологии и социальной психологии; пер. с англ. В.Г. Николаева; отв. ред. Л.В. Гирко. – М.: ИНИОН, 2005. – 244 с.
3. Маккензи Р. Экологический подход к изучению человеческого сообщества [Текст] / Р. Маккензи // Вопросы социальной теории. – 2008. – Том II. – Вып. 1 (2). – С. 232–246.
4. Парк Р.Э. Городское сообщество как пространственная конфигурация и моральный порядок [Текст] / Р.Э. Парк // Социологическое обозрение. – 2006. – Том 5. – № 1. – С. 11–18.
5. Симонова С.В., Кириенко Г.С. Организационные модели местного самоуправления в Российской Федерации: размышления об эффективности [Текст] / С.В. Симонова, Г.С. Кириенко // Государственная власть и местное самоуправление. – 2015. – № 4. – С. 18–22.
6. Современный словарь иностранных слов [Текст]. – СПб.: «Дуэт», 1994. 752 с.

УДК 352.07  
ББК 67.401

Майкова Э.Ю., д.ф.н., профессор, заведующая  
кафедрой социологии и социальных технологий  
Тверского государственного технического университета  
Симонова Е.В., к.соц.н., доцент кафедры  
социологии и социальных технологий  
Тверского государственного технического университета

## **РОЛЬ ТЕРРИТОРИАЛЬНОГО ОБЩЕСТВЕННОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ В РЕШЕНИИ ПРОБЛЕМ РОССИЙСКИХ МУНИЦИПАЛИТЕТОВ**

**Аннотация.** Статья посвящена исследованию роли территориального общественного самоуправления в решении проблем российских муниципальных образований. Анализируется опыт формирования и функционирования территориального общественного самоуправления в Тверском регионе. Представлены результаты социологического мониторинга представлений жителей Тверской области о местном самоуправлении (2009-2016 гг., метод формализованного интервьюирования).

**Ключевые слова:** местное самоуправление, территориальное общественное самоуправление, гражданское участие.

Интенсивное экономическое развитие России в течение 1990-х – 2000-х гг. способствовало росту уровня благосостояния российского населения и решению многих социально значимых задач на региональном и муниципальном уровнях. В данный период создавались институциональные предпосылки для развития местных сообществ и активизации участия граждан в местном самоуправлении (МСУ). В частности, был принят Федеральный закон № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», разграничивающий полномочия между различными муниципальными уровнями и определяющий формы и механизмы участия местного населения в самоуправленческих практиках и бюджетном процессе.

Однако, и в настоящее время многие муниципальные образования, по-прежнему, сталкиваются с серьезными проблемами социально-экономического характера. Местное самоуправление в Тверской области, зачастую, также испытывает организационно-методические, финансово-экономические, кадровые и др. проблемы, аналогичные тем, что существуют и во многих муниципалитетах России. Для их решения и, соответственно, для дальнейшего более эффективного развития самоуправленческих практик в регионе предпринимаются различные меры и шаги со стороны органов государственной и местной власти, общественных организаций, групп инициативных граждан.

Следует отметить, что одним из важнейших и эффективных инструментов привлечения новых ресурсов для решения проблем МСУ, раскрытия имеющегося внутреннего потенциала местных сообществ может стать развитие института территориального общественного самоуправления (ТОС). Как отмечает известный российский исследователь проблем гражданского общества И.В. Мерсиянова, ТОС в российском обществе прошло длительный путь институционализации и в своем нынешнем виде существует с середины 1990-х гг. С точки зрения исследователя, институт ТОС представляет собой комплекс формальных и неформальных принципов, норм, правил, обуславливающих и регулирующих деятельность граждан по месту их жительства (на части территории муниципального образования), направленную на самостоятельное и под свою ответственность осуществление собственных инициатив по вопросам местного значения [5, с. 150]. Современные ТОС сосредоточены на просветительской, медиаторской (разрешение конфликтов) и контрольной деятельности, выполняют функции распространения информации, воспитания жителей (соседей), защиты их интересов, представительства и продвижения интересов своих локальных сообществ.

Как сельские, так и городские ТОС нуждаются в поддержке органов власти. Новые возможности для сотрудничества органов государственной власти и МСУ с органами ТОС дает Федеральный закон от 13.07.2015 г. № 224-ФЗ «О государственно-частном партнерстве, муниципально-частном партнерстве в Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации». С целью развития ТОС органы государственной власти субъекта РФ и органы МСУ могут разрабатывать методические рекомендации для управленческих структур ТОС с разъяснениями условий и возможностей участия ТОС в государственно-частном и муниципально-частном партнерстве. Также целесообразным считается проведение обучающих семинаров, школ муниципальных практик, распространение положительного опыта в сфере ТОС и других мероприятий [2, с. 87–89]. Член Общественной палаты г. Твери, председатель Совета ТОС на Рождественских горках В.М. Башилов очень высоко оценивает значение ТОС в развитии территорий и муниципальных образований, в целом. Он подчеркивает, что некоммерческие организации (НКО), а также садоводческие некоммерческие товарищества (СНТ) и ТОС (выделяемые им в качестве отдельного четвертого сектора экономики) [2, с. 80–81] – это «гражданские инициативы, это в основном человеческие ресурсы и через них – выход на дополнительные негосударственные источники финансирования, а также на резервы общества, не подвластные ни капиталу (интеллект), ни властям (свобода творчества и внутренняя мотивация людей)» [2, с. 82].

В Тверской области существует опыт формирования и функционирования территориального общественного самоуправления. Согласно статистическим данным Ассоциации «Совет муниципальных образований Тверской области», в муниципалитетах региона зафиксировано

существование 282 территориальных объединений жителей, однако, только 9 из них имеют юридическую регистрацию. Наиболее известными являются: Совет ТОС поселка Химинститута с правом юридического лица (председатель П.П. Павлов); Совет ТОС «Петербургская застава» с правом юридического лица (председатель В.А. Кенгерли); Совет ТОС поселка Лоцманенко – МПС с правом юридического лица (председатель В.Е. Цветкова); Совет ТОС микрорайона «Южный» с правом юридического лица (председатель О.С. Николаева); «Совет ТОС на Рождественских горках» с правом юридического лица (председатель В.М. Башилов) [7]. ТОС решают различные вопросы местного значения: благоустройство придомовых территорий (палисадники, беседки, цветочные клумбы, фонтаны, детские площадки и т.д.); капитальный ремонт хозпостроек, закреплённых за квартирами дома; центральное водоотведение и др. [4]. Есть примеры стратегического планирования на уровне микрорайона, осуществляемого ТОС. Так, Советом ТОС на Рождественских горках была проведена работа над единым планом развития микрорайона, а также по социально-экономическому зонированию территории микрорайона с целью перспективного видения развития собственной территории и более детальной проработки генерального плана г. Твери [1, с. 5–6].

Некоторые вопросы гражданской активности населения, в том числе и участия в ТОС, изучались сотрудниками кафедры социологии и социальных технологий ТвГТУ в рамках ежегодного социологического мониторинга отношения жителей Тверской области к региональной системе МСУ (формализованное интервьюирование; объем выборочной совокупности: 2009–11 гг. – по 400 чел.; 2012 г. – 624 чел.; 2013 г. – 628 чел.; 2014 г. – 633 чел.; 2015 г. – 739 чел. (статистическая погрешность – 4%); 2016 г. – 1043 чел. (статистическая погрешность – 5%)). Интерес представляет анализ степени информированности населения об объединениях граждан по месту жительства, существующих в населенном пункте и ориентированных на решение вопросов местного значения. К таким организационным формам относятся товарищества собственников жилья (ТСЖ), территориальное общественное самоуправление (ТОС) и др. Так, по данным исследования 2009–2011 гг. около 2/3 жителей информировано о существовании подобных организаций, и их доля возрастает к 2011 г. (от 58,4% в 2009 г. до 66,6% в 2011 г.). При этом, данные нашего исследования коррелируют с результатами опросов населения России (в том числе и Тверской области), проводимых Центром исследований гражданского общества и некоммерческого сектора НИУ ВШЭ [6, с. 182]. Однако, ряд исследователей отмечает, что эта информированность носит поверхностный характер [3, с. 81], и граждане не имеют четкого представления о функционале данного типа объединений.

Принимать участие в территориальном общественном самоуправлении, как правило, выражает желание от четверти до трети (в разные годы) жителей региона (от 23,7% в 2013 г. до 31% в 2016 г.). Большинство опрошенных граждан выражает готовность участвовать в решении следующих вопросов местного самоуправления: осуществлять деятельность по благоустройству и озеленению территории своего поселения (от 34,4% в 2014 г. до 47,9% в 2016 г.), организовывать досуг молодежи (от 30,9% в 2014 г. до 35,2% в 2016 г.), а также праздники и мероприятия по месту жительства (от 29,6% в 2014 г. до 34,2% в 2016 г.), участвовать в строительстве детских площадок (от 27% в 2014 г. до 32,9% в 2016 г.) и ремонтных работах в своих домах и подъездах (от 23,4% в 2014 г. до 26,5% в 2016 г.), помогать в решении вопросов застройки муниципальной территории (от 21,4% в 2014 г. до 25,4% в 2016 г.), обеспечения порядка и безопасности в городе, районе, селе (от 21,3% в 2014 г. до 28,8% в 2016 г.), участвовать в мероприятиях местных отделений общественных организаций (от 17,7% в 2014 г. до 17,5% в 2016 г.).

Однако, недостаточная степень информированности населения о функциях и сфере компетенции органов МСУ (и ТОС, в частности) формирует препятствия для построения эффективной системы коммуникаций между жителями муниципальных образований и представителями местной власти, способствует снижению степени доверия граждан структурам местного самоуправления и, соответственно, затрудняет их участие в деятельности по решению местных проблем. Дальнейшее развитие системы МСУ требует формирования более глубоких и точных представлений россиян о местном самоуправлении и о возможностях участия рядовых граждан в его работе, в том числе через ТОС. Представляется необходимой деятельность муниципальных органов по информированию населения, привлечение к подобной деятельности наиболее активных и инициативных граждан со сформированной гражданской позицией (согласно данным исследований, доля таких граждан в общей массе населения составляет около 1/3). Это позволит активизировать и реализовать самоуправленческий потенциал членов местных сообществ и будет способствовать решению значительного спектра проблем МСУ.

### **Библиографический список**

1. Башилов В.М. Вступительное слово составителя [Текст] / В.М. Башилов // ТОС на Рождественских горках. Дорога длиною в 15 лет. – Тверь: СФК-офис, 2012. – 136 с. – С. 5–8.
2. Башилов В.М. ТОС на Рождественских горках: опыт и перспективы [Текст] / В.М. Башилов // ТОС на Рождественских горках. Дорога длиною в 15 лет. – Тверь: СФК-офис, 2012. – 136 с. – С. 79–93.
3. Гайдуков Р.И., Реутов, Е.В. Практика деятельности территориального общественного самоуправления в регионе [Текст] / Р.И.

Гайдуков, Е.В. Реутов // Социологические исследования. – 2012. – № 11. – С. 81–84.

4. Иванов О. Опыт работы внушает оптимизм [Электронный ресурс] // Тверская городская Дума. Официальный сайт. URL: <http://www.tverduma.ru>.

5. Мерсиянова И.В. Территориальное общественное самоуправление как форма общественного участия [Текст] / И.В. Мерсиянова // Вопросы государственного и муниципального управления. – 2010. – № 3. – С. 149–168.

6. Мерсиянова И.В., Корнеева И.Е. Вовлеченность населения в неформальные практики гражданского общества и деятельность НКО: региональное измерение [Текст] / И.В. Мерсиянова, И.Е. Корнеева. – М.: НИУ ВШЭ, 2011. – Сер. «Мониторинг гражданского общества». – Вып. VI. – 196 с.

7. Методические материалы ТОС [Электронный ресурс] // Тверская городская Дума. Официальный сайт. URL: <http://www.tverduma.ru>.

УДК 351+352

ББК 66.3(2Рос)12+67.401

Майкова Э.Ю., д.ф.н., профессор, заведующая  
кафедрой социологии и социальных технологий  
Тверского государственного технического университета  
Симонова Е.В., к.соц.н., доцент кафедры  
социологии и социальных технологий  
Тверского государственного технического университета

## **ПРОБЛЕМА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ГОСУДАРСТВА И МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ**

**Аннотация.** В статье выявляются характерные черты местного самоуправления, связанные с особенностями механизмов формирования его органов, выполняемых полномочий, ролью населения и др. Определяются факторы, формирующие различного рода зависимости местного самоуправления от органов государства, а также исследуются условия формирования отношений партнерского типа во взаимодействии государства и институтов местного самоуправления.

**Ключевые слова:** местное самоуправление, органы государственной власти, финансовая зависимость, политическая зависимость, партнерские отношения

В ходе исторического развития в разных странах формировались разнообразные муниципальные системы и модели местного самоуправления (МСУ), которые отличались друг от друга механизмами формирования органов МСУ, системами полномочий муниципальных органов, конфигурацией форм непосредственной и представительной демократии,

характером взаимоотношений муниципальных органов с органами государственной власти. Однако к концу XX века, для которого характерны процессы глобализации, определенное сближение политико-правовых систем и выработка универсальных международно-правовых норм, государства пришли к своеобразному компромиссу по поводу наиболее фундаментальных ценностей и принципов МСУ, подписав «Европейскую хартию местного самоуправления» и обобщив в ней многообразный национальный опыт, концентрирующий в себе наиболее эффективные механизмы развития местных сообществ. Под МСУ в данном нормативно-правовом документе понимается «право и реальная способность органов местного самоуправления регламентировать значительную часть публичных дел и управлять ею, действуя в рамках закона, под свою ответственность и в интересах местного населения» [1].

В научной литературе, как правило, дифференцируются понятия «местное самоуправление» и «местное управление». При этом, взгляды авторов часто основаны на использовании дихотомии «государственное – негосударственное». Например, Л.Т. Чихладзе подчеркивает, что местное управление связано с государственным управлением и осуществляется государственными служащими, назначаемыми на места из центра, а МСУ предполагает участие населения в государственной жизни и реализуется через деятельность выборных органов местной власти [10].

В целом, МСУ понимается исследователями как управление местными делами, осуществляемое муниципальными органами (муниципальными и коммунальными советами, советами графств и т.д.), для которых характерны такие отличительные черты как выборность (избираются населением в ходе прямых выборов), определенная самостоятельность по отношению к центральной власти и отсутствие прямой иерархической подчиненности государству [3, с. 384–385].

Особенностью органов местного самоуправления является то, что они обладают собственной легитимностью, так как формируются либо непосредственно населением, либо при его участии и действуют в рамках собственных (так называемых факультативных) полномочий. Данные полномочия реализуются местными органами по своему усмотрению (в зависимости от их финансовых возможностей), более того, как справедливо отмечает шведский исследователь С.С. Ландстрем, осуществление таких полномочий собственно и является местным самоуправлением [9, с. 112]. К ним чаще всего относят различные виды обслуживания населения и организацию его досуга, например, коммунальное жилищное строительство, ремонт домов, создание коммунально-бытовых предприятий, организацию общественного транспорта, поддержку социально незащищенных слоев населения, назначение из муниципальных средств доплат к пенсиям и пособиям, организацию зрелищных мероприятий, развитие художественной самодеятельности, обеспечение работы спортивных площадок, бассейнов, театров, библиотек и т.п. В отличие от обязательных (делегируемых)

полномочий, факультативные полномочия, как правило, не устанавливаются сверху, а определяются непосредственно на местах.

Важнейшей составной частью МСУ является представительный орган, обычно формируемый населением путем прямых выборов. Связано это с тем, что акт создания органов муниципальной власти является высшей формой самоорганизации граждан, стремящихся защитить и реализовать собственные интересы. Как отмечает известный отечественный исследователь В.В. Еремян, МСУ – это «не просто форма децентрализации власти и самостоятельности местных органов, а способ самоорганизации самих жителей соответствующей территории» [6, с. 9], при котором «сами люди, составляющие население «свободной муниципии», являются субъектами муниципального права» [6, с. 9].

Однако, степень самостоятельности (автономии) муниципальных образований (а, значит, и местного самоуправления) в современном мире является относительной, что подчеркивается подавляющим числом как российских, так и зарубежных исследователей [2; 4; 10]. На деятельность муниципальной власти, в большей или меньшей степени, оказывает влияние государство, стремясь реализовать свои интересы на местах.

Во-первых, наиболее общие принципы организации национальной системы МСУ, различные вопросы жизнедеятельности местных сообществ, способы формирования муниципальных органов, их компетенцию и многие другие стороны функционирования МСУ регламентируются государством через установление законов.

Во-вторых, государство делегирует осуществление части обязательных полномочий муниципалитетам, и, обладая суверенитетом, а также выступая верховным гарантом осуществления публичной власти на своей территории, обязывает органы МСУ корректно выполнять их. К обязательным или делегированным полномочиям относят, в частности, жизненно важные для местных сообществ вопросы, которым придается общегосударственное значение. Среди таких вопросов, например, выделяют поддержание общественного порядка и безопасности, организацию дошкольного, начального и среднего образования, территориальное планирование, управление землепользованием, противопожарную охрану, водоснабжение, канализацию, сброс сточных вод, утилизацию коммунальных отходов, контроль за загрязнением окружающей среды, здравоохранение, эксплуатацию санитарных учреждений, газо- и электроснабжение, содержание дорог и др. При этом, самоуправляющиеся сообщества не имеют права отказаться от исполнения этих полномочий, кроме специально оговоренных законом случаев [10].

Делегирование таких полномочий органам МСУ осуществляется, как правило, на основании закона и предусматривает также передачу финансовых средств, необходимых для их осуществления. Как следствие этого, усиливается контроль со стороны государства, в том числе и контроль политического характера. Местные органы власти становятся обязанными не только соблюдать закон, но и действовать в соответствии с политическими

приоритетами правительства. Так, например, немецкий ученый Р. Граверт, исследовавший проблемы местного самоуправления в ФРГ, считает, что как в современной Германии, так и в других странах местные органы власти, во многом, зависят от поддержки со стороны государства. Муниципалитеты неразрывно связаны с налоговой и финансовой системами государства, являясь в этом отношении его частью, соответственно, и возможность что-либо предпринять на местном уровне больше зависит от общей ситуации в государстве, чем от специфических местных обстоятельств [4]. О сильной финансовой зависимости системы местного самоуправления от органов государственной власти, порождающей зависимость и иного рода, говорят и российские исследователи [5; 7, с. 72–73; 8, с. 71]. В настоящее время муниципальные районы и поселения в РФ зависят, в основном, от консолидированного бюджета регионального и федерального уровней, так как значительную часть средств они получают не в виде собственных доходов, а в качестве финансовой помощи вышестоящего уровня бюджетной системы, да еще и имеющей преимущественно целевое назначение (расходы на образование, здравоохранение, культурную сферу и др.) [8]. В силу этого, МСУ в современной России хотя и не вписано в вертикаль государственной власти юридически, но, получается, что в финансово-экономическом отношении оно именно в этой вертикали и находится [5]. Говоря о самостоятельности местного самоуправления, французский ученый И. Мени утверждает, что «за некоторыми исключениями, местная автономия в области финансов является иллюзией в современном мире» [9, с. 129].

Именно подобная ограниченность автономии местного самоуправления становится главным аргументом для тех исследователей, которые указывают на постепенное стирание границ между местным управлением и местным самоуправлением. Однако, на наш взгляд, здесь речь необходимо вести о несколько иных тенденциях. Современные процессы развития обществ и государств, усиление процессов глобализации и возникновение новых рисков порождают необходимость подчас совместных усилий органов государственной власти и органов МСУ. Как отмечает А.А. Акмалова, «усложнение в целом современной инфраструктуры муниципальных образований, новых средств коммуникации требует не только объединения ресурсов муниципалитетов, но и привлечения возможностей государства» [2, с. 138]. Соответственно, речь должна идти не о стирании границ между местным управлением и местным самоуправлением, феноменами, которые не утрачивают своих сущностных черт и качественной определенности, а о степени и характере включенности в процессы местного управления органов государства и институтов МСУ. При этом, возникает потребность в установлении отношений партнерства и сотрудничества между государством и МСУ по решению многих важных проблем современного общества.

С одной стороны, местные сообщества и муниципальные органы нуждаются в дополнительных ресурсах для эффективной организации жизнедеятельности на местах. Государство может стать источником привлечения подобного рода ресурсов. С другой стороны, развитие местного

самоуправления, активизация населения территорий и его вовлечение в деятельность по решению местных проблем может стать важнейшим инструментом и ресурсом преодоления социальных неравенств, борьбы с бедностью, преодоления атомизации и эксклюзии индивидов, их пассивного отношения к участию в общественной жизни. Привлечение государством ресурсов местных сообществ (в том числе тех категорий граждан, которые обычно воспринимаются сообществом и системой социального управления в качестве «бремени», – подростков, людей преклонного возраста, лиц с физическими или умственными недостатками, безработных, представителей национальных меньшинств и др.) позволит эффективно решать как местные проблемы, так и более широкие социальные проблемы преступности, бедности, беспризорности, неграмотности и др.

Таким образом, в новых условиях жизнедеятельности как обществ, в целом, так и местных сообществ, становится необходимым изменение характера взаимодействия государства и МСУ, прежде всего, в направлении формирования между ними отношений партнерского типа.

### **Библиографический список**

1. European Charter of Local Self-Government ETS # 122 (Strasbourg, 15.X.1985) // European Treaty Series. 1985. No. 122. URL: <http://conventions.coe.int/Treaty/en/Treaties/Word/122.doc>.
2. Акмалова, А.А. Актуальные проблемы муниципального права России: Курс лекций / А.А. Акмалова. М.: Изд-во РАГС, 2009. 400 с.
3. Государственное право буржуазных стран и стран, освободившихся от колониальной зависимости: Учебник / Под ред. И.П. Ильинского, М.А. Крутоголова. М.: Юрид. лит., 1979. 456 с.
4. Граверт, Р. Финансовая автономия органов местного самоуправления в ФРГ / Р. Граверт // Государство и право. 1992. № 10. С. 96–107.
5. Долгов, В.М., Долгова, Г.Н. Политические проблемы местного самоуправления в современной России / В.М. Долгов, Г.Н. Долгова // Власть. 2012. № 8. С. 54–58.
6. Еремян, В.В. Современный мексиканский муниципализм: Учеб. пособие / В.В. Еремян. М.: Изд-во РУДН, 1996. 90 с.
7. Ляхов, В.П. Территориальное общественное самоуправление в регионах России в условиях реформирования системы местного самоуправления: достижения и риски имитации / В.П. Ляхов // Власть. 2015. № 2. С. 71–76.
8. Местное самоуправление в России: состояние, проблемы, пути совершенствования. Итоговый доклад. М.: Экон-Информ, 2009. 524 с. URL: [http://www.insor-russia.ru/files/final\\_report\\_MSU.pdf](http://www.insor-russia.ru/files/final_report_MSU.pdf).
9. Черкасов, А.И. Сравнительное местное самоуправление: теория и практика / А.И. Черкасов. М.: Форум-Инфра-М, 1998. 160 с.

10. Чихладзе, Л.Т. Историко-теоретические аспекты развития местного самоуправления и местного управления в государствах Европы / 11. Л.Т. Чихладзе // Право и политика. 2005. № 9; 2005. № 12; 2006. №1. URL: [http://www.yabloko.ru/municipal/library/Istoriko-teoreticheskie\\_aspekty\\_razvitija\\_mestnogo\\_samoupravlenija\\_mestnogo\\_upravlenija\\_gosudarstvah\\_Evropy](http://www.yabloko.ru/municipal/library/Istoriko-teoreticheskie_aspekty_razvitija_mestnogo_samoupravlenija_mestnogo_upravlenija_gosudarstvah_Evropy).

УДК 316.77:65.015  
ББК 71:65.24

Медведева Е. В. студентка магистратуры 2 курса  
направления «Управление персоналом»  
кафедры социологии и социальных технологий ТвГТУ

## **ОСОБЕННОСТИ ВЛИЯНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ НА РАЗВИТИЕ ПРЕДПРИЯТИЯ**

**Аннотация.** Рассмотрена и проанализирована роль корпоративной культуры в развитии организации. Раскрыты задачи и функции корпоративной культуры, каким образом она влияет на развитие потенциала предприятия. Цель статьи – определить и проанализировать особенности формирования корпоративной культуры, исследовать ее роль в развитии предприятия.

**Ключевые слова:** корпоративная культура, культура поведения, организационное поведение, трудовой потенциал.

В современных условиях рыночной экономике требуются новые перспективные формы управленческого влияния, которые будут обеспечивать максимально возможные достижения желаемых результатов деятельности организации. В свою очередь это должно предполагать создание системы по управлению, суть которой состоит в том, что пассивное трудовое участие в организации заведомо не выгодно для наемного работника. Принимая этот факт во внимание управленцу необходимо заботиться о формировании личности активного, сознательного сотрудника и в целом его культуры поведения.

Корпоративная культура занимает значительную часть явлений материальной и духовной жизни коллектива: фиксированный кодекс поведения, оральные ценности и моральные нормы и др.

Отечественная наука совсем недавно принялась изучать роль корпоративной культуры. Исследования в данной сфере осуществляют такие ученые как: А. Гришнова, Н. Ландина, А. Кузьмин, Н. Чухрай, И. Мажура, Н. Царенко. Нужно отметить, что в научных работах пока все еще нет однозначного решения относительно сущности корпоративной культуры и механизмов, влияющих на потенциал организации, его развития и

эффективного использования. Можно сказать, что на отечественных предприятиях корпоративная культура требует дальнейшего научного исследования. Для необходимости реализации стратегических целей организации, нужно создать благоприятные предпосылки, наиболее эффективно будет понимание управленцами роли корпоративной культуры.

«Корпоративная культура – это система материальных и духовных ценностей, проявлений, взаимодействующих между собой, присущих данному предприятию, таких, которые отражают ее индивидуальность и восприятие себя и других в социальной и вещественном средах проявляется в поведении, взаимодействия, восприятии себя и окружающей среды» [3, с. 94].

Многие менеджеры понятие корпоративная культура соотносят с традициями, которые сложились в конкретной организации. Это слишком упрощенное понимание. Ведь для достижения поставленной цели все предприятия должны формировать свою особенную и уникальную корпоративную культуру. Данная система должна быть построена на основе определенных ценностей и понятной и для предприятия в целом и для самих менеджеров. Благодаря этому, хорошо сформированная корпоративная культура становится визитной карточкой организации. Корпоративная культура создает определенную внутреннюю атмосферу предприятия, она стимулирует людей на выполнение порученных им миссий и задач, а именно: повышается интенсивность и качество работы каждого работника, сводятся к минимуму конфликты в организации.

Существует много подходов к определению критериев, помогающих влияние корпоративной культуры на эффективность деятельности организации. В своей модели В. Сате выделяет критерии, с их помощью культура оказывает влияние на деятельность организации: «1) принятие решений; 2) кооперация между индивидами и частями организации; 3) коммуникации; 4) контроль; 5) оправдания своего поведения; 6) восприятия работниками организационного среды, 7) лояльность организации» [2, с. 121]. Представленные первые три критерии связаны с поверхностным уровнем корпоративной культуры, а последующие четыре связаны со вторым внутренним уровнем, который имеет «ценностную» основу. От их взаимодействия зависит эффективность работы предприятия.

Связь между результатами деятельности организации и культурой отражается в модели социолога из Америки Т. Парсонса. Свою модель он разработал, основываясь на спецификации некоторых функций, которые должны быть выполнены любой социальной системой, в том числе предприятием. Модели AGIL предполагает, что «любая организация для своего развития должна быть способна адаптироваться к постоянно изменяющимся условиям внешней среды, добиваться выполнения поставленных целей, сплачивать свои части в одно единое целое и быть одобренной людьми и другими организациями» [4, с.129].

Как корпоративная культура влияет на деятельность организации лучше всего рассматривать в единстве 3-х направлений, таких как:

1. Влияние корпоративной культуры на процессы, которые случаются на предприятии:

- Процессы коммуникационной деятельности;
- процессы карьеры, социализации и принятия решений;
- производственные и трудовые процессы.

2. Оказание влияния корпоративной культуры на организационное поведение:

– Поведение индивида в организации – это формы общения и правила, как работник относиться к самой организации и к коллективу и др.;

– мотивация определяет преобладание внешней или внутренней мотивации, относятся так же вознаграждение, поощрение, повышения по службе и др.;

– социально-психологический климат – это психологические условия труда, наличие и частота конфликтов, символы и значимость статуса и др.;

– групповое поведение – это отношение к власти, особенности наставничества, принятые роли у работников и отношение к ним, слаженности между членами группы, возможность принятия группового решения и др.

3. Корпоративная культура предприятия оказывает влияние на конкурентоспособность предприятия и отражается она в репутации предприятия, имиджа и спроса на производительный труд среди потребителей всех категорий. Главной целью корпоративной культуры является – повышение трудового потенциала, что способствует росту прибыли предприятия. Это возможно через введение новых идей, творческих подходов, нового оборудования.

Корпоративная культура, которая складывается на отечественных предприятиях, не всегда помогает эффективной работе персонала, это связано с низким уровнем доверия между сотрудниками и руководством, так же тем, что у работников отсутствует стремление взять на себя ответственность или же проявлять инициативу.

Позитивная корпоративная культура – это одно из наиболее важных условий для развития трудового потенциала. Для её усовершенствования требуется пересмотр систем управления. Менеджеры предприятия должны постоянно контролировать и организовывать корпоративную культуру, с её помощью достигать максимально возможные результаты и делать аспект на дальнейшие перспективы развития.

### **Библиографический список**

1. Фомина Н. А. Подходы к изменению эффективности корпоративной культуры предприятия [Текст] // Первая молодежная конференция: Сб. докладов, В-Пышма ООО УГМК-Холдинг Филантроп 2014. – 238 с.

2. Кибанов А. Д. Захаров Д. К. [Текст] // Организация управления персоналом на предприятии. - М.: ГАУ, 2014. – 245 с.

3. Камерон К., Куинн Р. [Текст] // Диагностика и изменение корпоративной культуры/Пер, с англ. под ред. И.В.Андреевой. СПб: Питер, 2013. – 320 с.

4. Бондарь Н.П., Васюхин О.В., Голубев А.А., Подлесных В.И. [Текст] // Эффективное управление фирмой: современная теория и практика. СПб: Изд. дом. «Бизнес-пресса», 2014. – 416 с.

УДК364-3(470.331)  
ББК 65.272(2-2Твер)

Мочеус В.А., студентка 2 курса магистратуры  
по направлению «Управление персоналом»  
кафедры социологии и социальных технологий  
Тверского государственного технического университета

### **РОЛЬ УЧЕБНЫХ ЦЕНТРОВ СЛУЖБ ЗАНЯТОСТИ В СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ТВЕРСКОГО РЕГИОНА (НА ПРИМЕРЕ ГАОУ ДПО «УЧЕБНЫЙ ЦЕНТР СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ»)**

**Аннотация.** В статье рассмотрены вопросы совершенствования кадрового потенциала организаций Тверской области. Раскрыта роль учебных центров служб занятости в обучении, переподготовке и повышении квалификации сотрудников предприятий и учреждений региона.

**Ключевые слова:** персонал, кадры, кадровый потенциал, служба занятости, обучение, переподготовка, повышение квалификации, учебный центр.

Вопросам управления кадрами, развития кадрового потенциала предприятий и регионов посвящены многие научные труды и разработки, это направление менеджмента на протяжении долгих лет исследовалось и развивалось зарубежными и российскими исследователями. Кадры – это квалифицированные, специально подготовленные для той или иной деятельности работники, когда целесообразное их использование предполагает максимальную отдачу того, что способен дать специалист по своему образованию, личным качествам, приобретенному опыту работы. Современному производству нужен не только персонал, умеющий правильно и быстро реагировать в различных ситуациях, но и, прежде всего, человек, обладающий знаниями, эрудицией, широким кругозором, умеющий отстаивать свою точку зрения [4].

Понятие «кадровый потенциал» рассматривает совокупного работника не просто как участника производства, а как неотъемлемое и движущее начало всех стадий воспроизводственного процесса. Это возможности определенной категории рабочих и специалистов, которые могут быть приведены в действие в процессе трудовой деятельности в соответствии с

должностными обязанностями и поставленными перед обществом, регионом, коллективом целями на определенном этапе развития экономики. Развитие кадрового потенциала дает возможность роста эффективности деятельности предприятий и организаций, а, следовательно, экономического подъема Тверского региона, а также привлечение нового персонала из других областей, желающих пройти обучение и работать в данном регионе страны.

В силу того, что основу любой организации составляет персонал (от его знаний, компетентности, квалификации, дисциплины, мотивации, способности решать проблемы во многом зависит результат работы), необходимо правильно подобрать и организовать рабочий коллектив предприятия, используя различные методы управления персоналом [2].

Проблема совершенствования кадрового потенциала региона и его предприятий рассматривается нами на примере ГАОУ ДПО «Учебный центр службы занятости» Тверской области. Методы, используемые нами в работе, – анализ нормативных правовых документов и научной литературы.

ГАОУ ДПО «Учебный центр службы занятости» был создан 12 сентября 1994 года как образовательное учреждение с целью предоставления безработным гражданам и незанятому населению образовательных услуг, способствующих повышению профессиональной мобильности и конкурентоспособности на рынке труда. То есть, организация осуществляет свою деятельность на рынке образовательных услуг.

Учебный центр работает с 36 областными службами занятости населения Тверской области. Согласно государственному заданию данные центры занятости в течение года направляют на обучение безработных граждан в Учебный центр. Кроме того организации города и области (любые) могут направить группу лиц от своего предприятия для прохождения подготовки или переподготовки, а так же повышения квалификации по предоставленным Учебным центром программам на платной основе. Также любое физическое лицо по своему собственному желанию может пройти обучение на платной основе.

Основной целью деятельности Государственного автономного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования Тверской области «Учебный центр службы занятости» является образовательная деятельность по дополнительным профессиональным программам [1].

Для достижения целей Учреждение осуществляет следующие виды деятельности:

1. Реализация образовательных программ профессионального обучения и дополнительного профессионального образования безработных граждан по направлению органов службы занятости.

2. Обучение рабочих вторым профессиям для расширения их профессионального профиля.

3. Реализация образовательных программ профессионального обучения и дополнительного профессионального образования по договорам за счет средств физических и (или) юридических лиц.

4. Оказание услуг по профессиональной ориентации, психологической поддержке и социальной адаптации граждан на рынке труда.

5. Обучение работодателей и работников вопросам охраны труда.

8. Выполнение работ (оказание услуг), связанных с реализацией мероприятий в области содействия занятости.

7. Иные виды деятельности, связанные с обеспечением выполнения Учреждением его государственного задания.

Организационную структуру управления Учебного центра можно отнести к линейному типу.

Собственником имущества Учреждения является Тверская область. Полномочия собственника осуществляет Министерство имущественных и земельных отношений Тверской области [1].

Стратегия развития Учебного центра зависит, прежде всего, от внешней среды и потенциала самого образовательного учреждения. Под внешней средой понимается рынок труда, формирующийся в зависимости от потребностей производства, социально-демографической ситуации в регионе, а также от наличия образовательных учреждений-конкурентов.

Для обеспечения конкурентоспособности учебный центр должен постоянно вести анализ изменения ситуации на рынке труда, создавать систему подготовки и переподготовки кадров, реально доступную выходцам из всех слоев общества, систему основных знаний, открытую для всех желающих их получить. Это и дает возможность «выживания» Учебного центра в создавшейся экономической ситуации [3]. При необходимости Учебный центр ориентирован привлекать к преподавательскому процессу специалистов редких специальностей, работающих на производствах города и области для обучения персонала других предприятий, у которых возникла потребность в переобучении. Также он может предлагать образовательные услуги на платной основе всем желающим получить новую специальность или повысить свою квалификацию, по возможности не выезжая в областной центр, а обучаясь в своем районе (так называемое «Выездное обучение», когда преподаватель выезжает для обучения группы учащихся в район Тверской области). Учебный центр может проводить дистанционное обучение, для того чтобы не было необходимости постоянного приезда учеников, а многие вопросы в освоении программы можно решить с преподавателем дистанционно с помощью компьютера [1].

Следует отметить, что, не смотря на потребности современного общества в постоянном освоении новых знаний, до сих пор основная масса людей окончательно расстается с процессом образования, переходя во взрослую жизнь, и более уже к нему не возвращается. И это, не смотря на давние призывы о необходимости внедрения непрерывной системы образования, постоянного повышения квалификации работников предприятий, организаций, получения смежных специальностей. Поэтому сейчас главное – формировать правильное общественное сознание, общественные потребности в постоянном стремлении к новым знаниям. Как раньше была необходимость подготовки и проведения массового движения

по ликвидации безграмотности населения, так сегодня есть настоятельная необходимость генерации широкого массового движения к системе непрерывного образования. Известно, что человек свободно использует только самостоятельно добытые знания. Учебные заведения должны выполнять лишь роль аттракторов – центров притяжения для всех возрастов и всех социальных групп населения, интересующихся новыми знаниями [3].

Эту миссию и призваны выполнять учебные центры занятости. Сеть обычных учебных центров проводит обучение в виде краткосрочных курсов (2, 3, 5 дней), стоимость их невысока, но и качество сомнительно. Учебный центр службы занятости дает качественное образование и предоставляет практическое обучение рабочим и торгово-бытовым специальностям (например, на базе центра имеется своя парикмахерская). Ученики остаются очень довольны полученными знаниями и возможностью получить новую специальность, а кадровые службы организаций и предприятий города и области обращаются в Учебный центр с просьбой направить к ним на работу специалистов, закончивших обучение и получивших востребованные специальности.

Таким образом, ролью учебного центра является обучение, подготовка и переподготовка кадров, повышение квалификации рабочих, восполнение рынка труда специалистами по востребованным направлениям. У населения появляется возможность усовершенствования знаний по уже выбранному ранее направлению подготовки или обучение дополнительной профессии. Знания и навыки, полученные в Учебном центре, подтверждаются документально. Именно поэтому получение переквалификации позволяет не только работать по другой профессии, но и остаться на прежнем рабочем месте по ранее полученной профессии, но в качестве более квалифицированного специалиста с возможностями для дальнейшего карьерного роста.

### **Библиографический список**

1. Устав Государственного автономного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования Тверской области «Учебный центр службы занятости». Тверь, 2014. 23 с.
2. Андреева И.С. Компетентностный подход к управлению персоналом как конкурентное преимущество предприятия [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kompetentnostnyy-podhod-k-upravleniyu-personalom-kak-konkurentnoe-preimuschestvo-predpriyatiya> (дата обращения: 4.10.2017).
3. Баранова Ю.Ю. Теоретические основы управления профессиональным развитием педагогического персонала образовательного учреждения [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/teoreticheskie-osnovy-upravleniya-professionalnym-razvitiem-pedagogicheskogo-personala-obrazovatel'nogo-uchrezhdeniya> (дата обращения: 5.10.2017).

4. Родионова Е.В. Инновационный подход к управлению персоналом [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/innovatsionnyy-podhod-k-upravleniyu-personalom> (дата обращения: 12.09.2017).

УДК 316.77:378-052.63(470.331)

Никитенко А.С., студентка кафедры социологии и социальных технологий ТвГТУ

### **ОТНОШЕНИЕ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ К СОВРЕМЕННЫМ СМИ (НА ПРИМЕРЕ СТУДЕНТОВ ТвГТУ).**

**Аннотация.** В статье приводятся результаты прикладного социологического исследования отношения современной студенческой молодежи к СМИ. Рассматривается уровень доверия и интереса к различным СМИ, анализируется мнение об уровне развития СМИ в современном российском обществе.

**Ключевые слова:** общественное мнение, СМИ, информация, молодежь.

В настоящее время исследователи отмечают, что различные виды СМИ обретают популярность и востребованность у разных социально-демографических групп. Часто специалисты, стараясь оказать информационное воздействие на ту или иную группу, не учитывают этот фактор, действуя по стандартным схемам.

Современные исследователи давно признали, что сейчас СМИ являются не просто инструментом идеологическим и информационным, но и инструментом ведения информационной войны. Многие говорят о том, что сейчас ведется активная информационная война между СМИ за рубежом и СМИ отечественными за влияние на умы населения. Проблема здесь весьма серьезная – уровень влияния СМИ таков, что при правильной подаче информации можно воодушевить, успокоить людей, дать им надежду и сплотить, а можно, напротив, пошатнуть их веру в благоприятный исход, расколоть общество, разрушить нравственные и моральные нормы, вызвав пассивный или активный социальный протест. Одной из категорий, на которую хотят влиять все СМИ, является молодежь и в частности, студенчество, как наиболее многочисленная, активная, а главное – категория, которую можно привлечь и заинтересовать.

В результате было проведено прикладное социологическое исследование методом анкетирования. Объектом исследования выступили студенты дневного отделения ТвГТУ. Выборочная совокупность составила 100 респондентов, из них 50% – девушки, 50% – юноши. В исследовании не было выявлено серьезных зависимостей мнения респондентов от уровня

образования при поступлении, от материального положения и возраста. Таким образом, можно отметить однородность мнения студентов в данном исследовании как социальной группы.

Респондентам было предложено проанализировать уровень развития СМИ в настоящий момент в России. В результате больше половины респондентов (56%) высоко оценили уровень развития СМИ в современной России, 26% отметили его как средний и практически 18% высказали мнение, что СМИ на данный момент в России развиты плохо. В целом, это говорит о критическом отношении студентов к российским СМИ на данный момент и неудовлетворенности их качеством.

Об отсутствии ярко выраженного интереса к современным российским СМИ говорит и тот факт, что на вопрос: «Вызывает ли у Вас интерес современные СМИ?», мнение разделилось практически поровну. 57% отметили, что вызывает, но, в тоже время, у 43 % этот интерес отсутствует. В результате можно отметить, что СМИ для студентов не являются чем-то особо значимым и важным, то, к чему они регулярно обращаются.

В связи с этим актуальным становится вопрос о тех видах СМИ, которые респонденты предпочитают. 39,45% респондентов ответили, что предпочитают получать информацию благодаря интернету, 35,78% получают информацию из телевидения, лишь 17,89% читают периодические издания, газеты и журналы, а остальные 5,96% слушая радио. При этом различий по полу выявлено не было. И юноши, и девушки предпочитают интернет и телевиденье как основной источник получения информации и ключевой для них вид СМИ. Можно отметить небольшое различие в предпочтениях других видов СМИ. Так, мужчины реже используют радио для получения информации, а женщины реже ориентируются на газеты и журналы.

Рассматривая цели, для которых респонденты используют СМИ, можно отметить, что на первом месте остается информационная составляющая. Об этом свидетельствует то, что 59% опрошенных студентов ответили, что обращаются к СМИ для получения новой информации, в том числе и новостей, 31% используют СМИ как способ проведения досуга и для развлечения и лишь 10% обращаются к СМИ как к образовательному ресурсу и ресурсу по саморазвитию. Таким образом, можно отметить, что новостной и информационный контент для многих студентов по-прежнему остается крайне важным.

Весьма остро встает вопрос о доверии к различным видам СМИ. В результате опроса мнения разделились практически поровну. 29 % отметили, что доверяют телевиденью. Во многом это обусловлено особенностью данного вида СМИ – соединением звука и картинки, поскольку многие интуитивно считают, что движущееся изображение подделать или заретушировать невозможно. При этом к телевиденью выше уровень доверия у мужчин, чем у женщин. 23 % респондентов указали, что больше доверяют интернету, и здесь уровень доверия выше у женщин, чем у мужчин. Следует отметить, что 25% ответили, что вообще не доверяют средствам массовой

информации, что говорит о низком уровне доверия к российским СМИ в целом.

Половина опрошенных считают, что самый активно развивающийся вид СМИ, имеющий больше всех перспектив в дальнейшем – это интернет (50%), 42% считают, что это телевидение. Самым статичным и бесперспективным респонденты определили радио. В результате можно говорить о том, что молодежь больше ориентировано на эти два источника.

Далее респондентам было предложено оценить по пятибалльной шкале степень предвзятости и необъективности тех или иных видов СМИ. Результаты исследования показали, что в целом, наименее предвзятым источником респонденты посчитали интернет, периодические издания и радио. А вот телевидение многие назвали как наиболее подверженный необъективности вид СМИ. Вероятно, интернет рассматривается респондентами как один из наиболее объективных видов СМИ, поскольку изначально представляется молодежи как свободное от контроля цензурой общественное пространство, где действует больше информации, не прошедшей контроль.

Абсолютное большинство респондентов (70%) признали, что СМИ оказывают влияние на их отношение к проблеме. В результате можно отметить, что респонденты указали на то, что СМИ формирует в некоторой степени их мнение, а значит можно говорить о влиянии СМИ на общественное мнение молодежи.

В результате проведенного исследования можно сформулировать следующие выводы:

- студенты оценивают уровень развития СМИ в России не достаточно высоко, они не вызывают у них массового интереса;
- так как студенты доверяют таким СМИ, как телевидение и интернет, и из них же они предпочитают получать информацию;
- большинство респондентов считают наиболее объективными и непредвзятыми такие СМИ как газеты, радио, а так же интернет;
- студенты считают интернет особенно активно развивающимся и наиболее перспективным СМИ, радио и газеты студенты определили как наименее актуальные источники информации.

Следовательно, возникает необходимость проанализировать электронные СМИ, размещенные в интернет, т.к. студенты, как яркие представители молодежи, предпочитают получать информацию в Интернете. Это вполне естественно, поскольку для них это очень удобный и менее затратный способ получения информации. Кроме того информация стала более доступной и обширной в электронных СМИ благодаря возможности выхода не только на российские ресурсы, но и на зарубежные. Студенты доверяют Интернет и считают его наиболее свободным от предвзятости и, следовательно, более объективным и менее склонным к манипулированию общественным мнением. Однако возникает вполне закономерный вопрос, в какой мере эта позиция справедлива для электронных СМИ в интернете.

Можно отметить, что молодежь, ориентированная на интернет в поисках достоверной информации, может столкнуться с самыми различными по своему характеру материалами. Часто многие блогеры и журналисты в интернете просто переводят или ориентируются на зарубежную прессу, считая ее более «объективной» и «непредвзятой», стремясь донести свою позицию до думающей молодежи. В результате появляется закономерное искажение информации в пользу эмоций, отсутствия рационального подхода и отсылок к каким-либо фактам и данным. Молодежь оказывается заинтересованной в такой информации, в результате сама того не подозревая, становится жертвой информационных манипуляций, получая разрозненную информацию в том виде, в каком ее удобнее подать заинтересованным сторонам. Необходимо формировать у молодежи критическое отношение к полученным данным, учить анализировать и сопоставлять информацию, чтобы не стать жертвой манипулирования.

УДК 621.928.26

ББК 34.445

Павлов Ю.Н., доцент, Кочканян С.М., доцент,  
Кондратьев А.В., профессор, кафедра СДМО ТвГТУ

## **ИЗУЧЕНИЕ ПРОЦЕССА НАЛИПАНИЯ МЕЛКОДИСПЕРСНЫХ МАТЕРИАЛОВ НА РАБОЧИЕ ЭЛЕМЕНТЫ ВАЛКОВОЙ СОРТИРОВКИ**

**Аннотация.** Приведены результаты исследования процесса налипания глины и торфа на валы и диски валкового сепаратора. Определены закономерности налипания мелкодисперсных материалов в зависимости от конструктивных и кинематических параметров сепарирующего устройства. Исследована работоспособность цепного чистика при просеивании влажного торфяного сырья.

**Ключевые слова:** Валы сепаратора, расстояние между дисками, частота вращения, цепной чистик, глина и торф, интенсивность налипания, очистка.

Многие технологические процессы переработки горных пород сопряжены с необходимостью классификации влажного сырья с содержанием в нем большого количества мелкодисперсных частиц, которые налипают на рабочие элементы сита, снижая тем самым качественные показатели сепарации [1]. Для фракционирования таких трудноразделимых смесей часто применяются валковые сепараторы как наиболее эффективные устройства по сравнению с другими видами сортировок [2,3]. Поэтому с целью предотвращения данного негативного явления необходимо было изучить процесс налипания мелкодисперсных материалов на валы и диски валкового разделителя.

Исследования выполнялись на стенде валкового сепаратора, состоящего из трех валов с закрепленными на них в шахматном порядке восьмигранными металлическими дисками. Параметры устройства были следующими: диаметр диска – 320 мм, толщина диска – 5 мм, диаметр вала – 60 мм. В ходе экспериментирования расстояние между дисками  $a$  (промежуток между соседними дисками одного вала) варьировалось в интервале 20...100 мм, частота вращения валов с дисками  $n$  изменялась в диапазоне 80...185 об/мин. Для оценки количественной характеристики прилипания материала был принят показатель интенсивности налипания  $J$ , представляющий собой отношение массы налипшего материала между соседними дисками к промежутку  $a$  между ними. В качестве сырья для изучения процесса налипания использовали глину и торф.

Влияние интенсивности  $J$  от изменения частоты вращения валов с дисками  $n$  представлено на рисунке 1, где можно наблюдать снижение интенсивности прилипания материала с ростом окружной скорости дисков. При этом, как видно из рисунка 1, повышение  $n$  от 80 до 185 об/мин приводит к уменьшению интенсивности налипания в 7–20 раз. В то же время видно, что глина в большей степени, чем торф, склонна к прилипанию. Графический материал показывает также снижение интенсивности налипания как для глины так и для торфа с возрастанием промежутка  $a$  между дисками. Представленные результаты исследований получены при следующих характеристиках материалов: влажность глины  $w = 20...22\%$ ; влажность торфа  $w = 78...80\%$ ; степень разложения торфа  $R = 45...50\%$ .

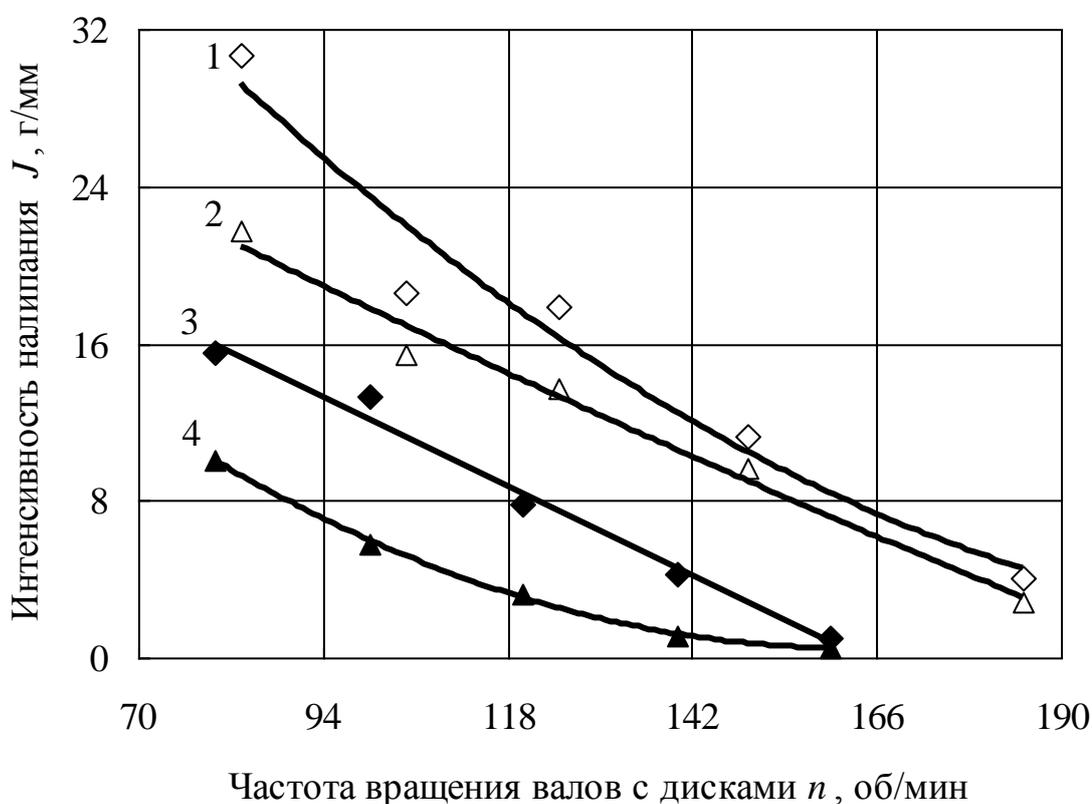


Рисунок 1 – Зависимость интенсивности налипания материала от частоты вращения валов с дисками: 1 – налипание глины при  $a = 40$  мм; 2 – налипание глины при  $a = 60$  мм; 3 – налипание торфа при  $a = 20$  мм; 4 – налипание торфа при  $a = 20$  мм

Зависимость интенсивности налипания материалов от расстояния между дисками показана на рисунке 2 ( $n = 120$  об/мин). Из графического материала следует, что чем больше промежуток между дисками, тем меньше интенсивность налипания. Также можно отметить заметное снижение интенсивности налипания торфа по сравнению с налипанием глины при одинаковых условиях. Это говорит о существенно меньшей адгезии торфа к металлической поверхности вала и диска чем у глины.

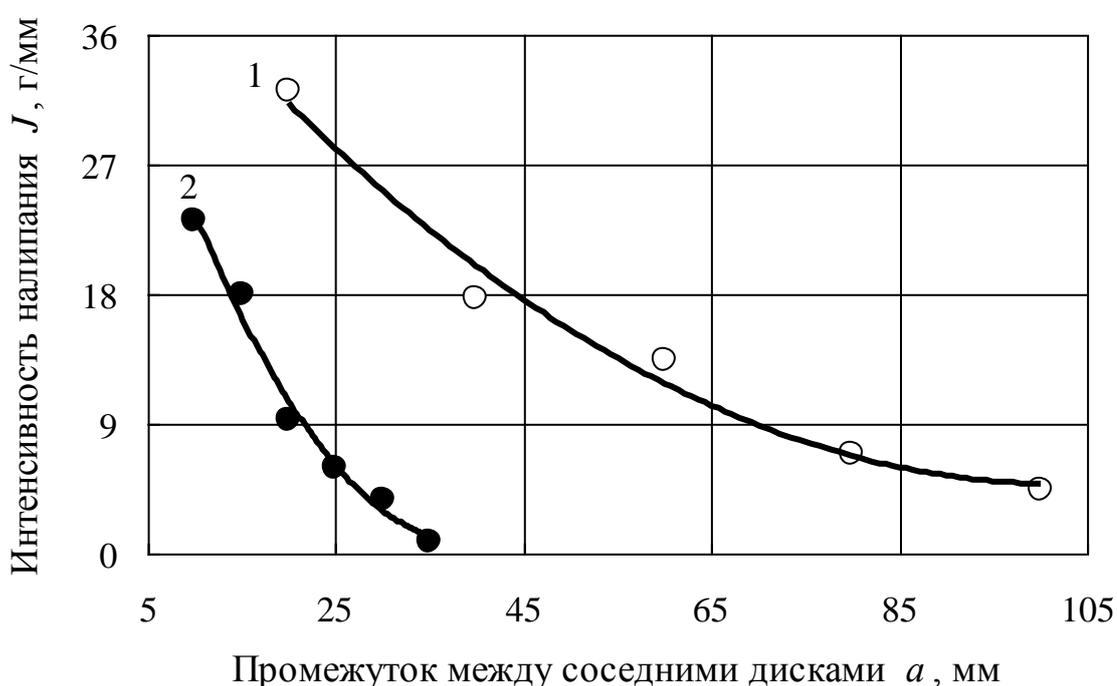


Рисунок 2 – Интенсивность налипания материала от промежутка между дисками: 1 – глина; 2 – торф

Последующие исследования позволили получить зависимости роста интенсивности налипания торфа с увеличением времени  $t$  подачи торфяной смеси в интервале 5...15 секунд для сепараторов с промежутком между дисками 10, 15 и 20 мм (рис. 3). Графический материал подтверждает результаты предыдущих исследований в плане большей интенсивности процесса налипания с уменьшением расстояния между дисками. Одновременно увеличение времени подачи торфа на сепаратор неизбежно ведет к повышению интенсивности налипания, причем, чем меньше  $a$ , тем быстрее происходит налипание мелких частиц на рабочие элементы сепаратора. Данные результаты исследований получены для торфа с  $w = 78$  % и  $R = 30$  %.

На рисунке 4 представлены зависимости интенсивности налипания торфа от его влажности для сепараторов с  $a$  равным 20 и 25 мм. Изменение интенсивности для обоих расстояний  $a$ , характеризуется подъемом  $J$  при повышении влажности материала от 77 до 80 %, затем наступает стабилизация процесса и, начиная с влажности 83 % при дальнейшем ее росте, намечается снижение показателя интенсивности. Это объясняется переизбытком влаги в торфе, которая при больших значениях более 83 % приводит к уменьшению сил адгезии торфа к материалу диска и вала.

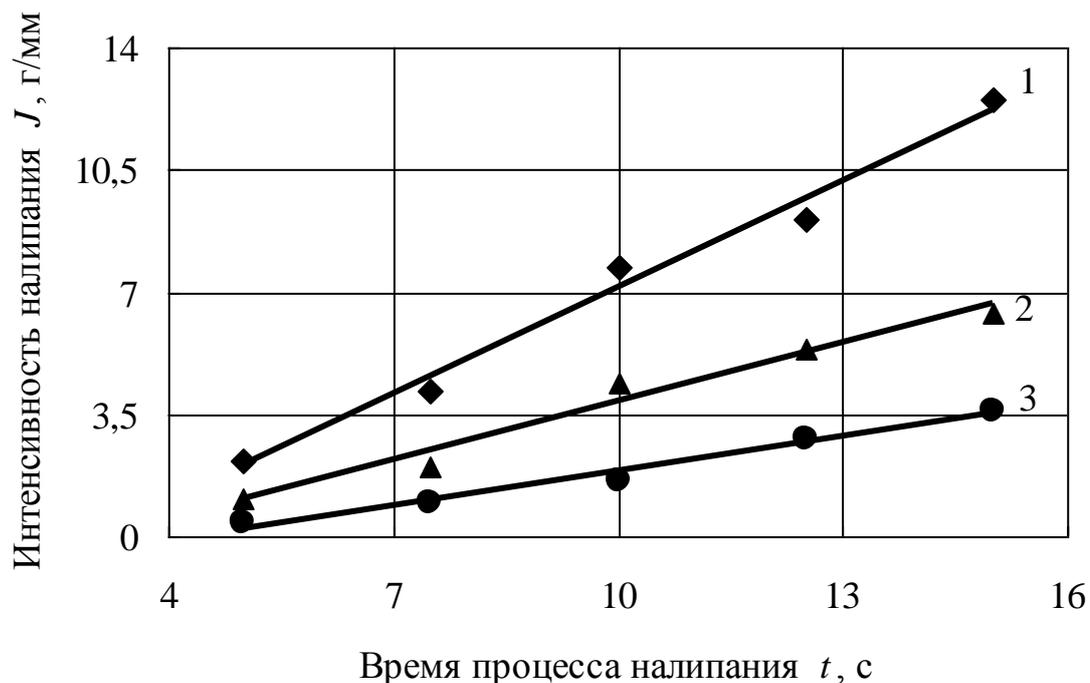


Рисунок 3 – Влияние времени  $t$  подачи торфа на интенсивность его налипания  $J$ : 1 –  $a = 10$  мм; 2 –  $a = 15$  мм; 3 –  $a = 20$  мм

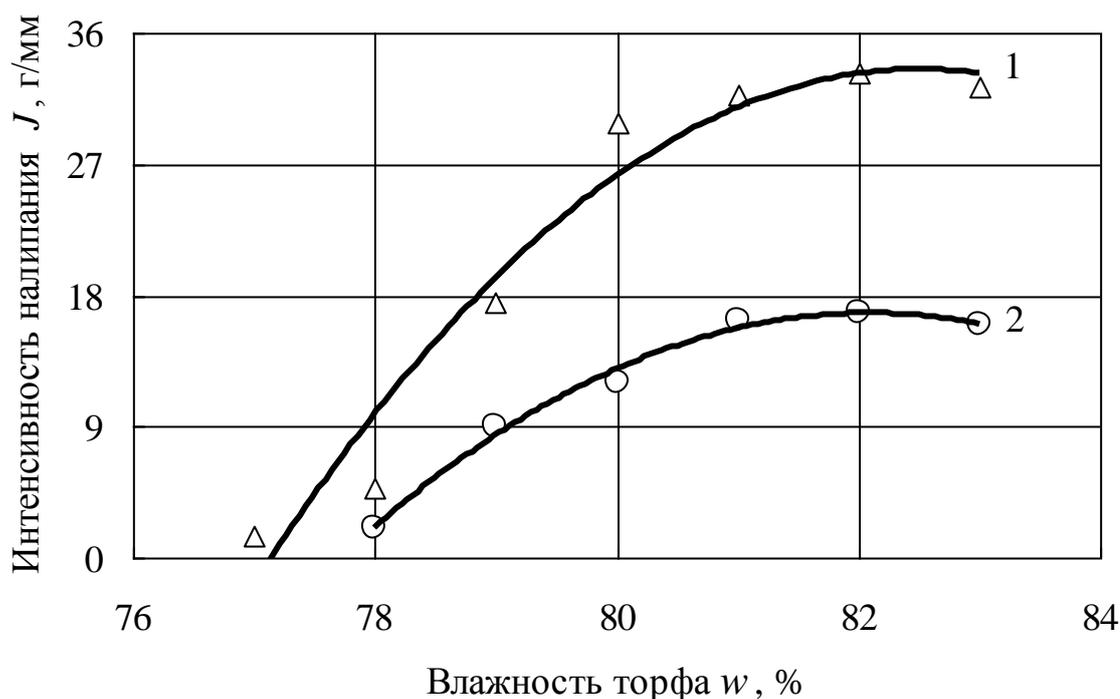


Рисунок 4 – Влияние влажности торфа на интенсивность его налипания:  
 1 –  $a = 20$  мм; 2 –  $a = 25$  мм

На завершающем этапе экспериментирования, на валковом сепараторе с различной величиной параметра  $a$ , была исследована работоспособность цепного чистика свободно устанавливаемого на валу в каждом промежутке между соседними дисками []. При этом чистик был выполнен в виде цепного кольца, масса которого составляла 0,3...0,34 кг в соответствии с расстоянием  $a$ . В качестве подаваемого материала на сепаратор использовали верховой торф со степенью разложения  $R = 30$  % и влажностью  $w = 79...80$  %. Результаты проведенных исследований отображены в таблице, где знаком "+" обозначена очистка чистиком междискового пространства, а знаком "-" отсутствие очистки.

Таблица

Работоспособность цепного чистика

Параметр $a$ , мм	Влажность торфяной смеси $w$ , %						
	76	77	78	79	80	81	82
10	-	-	-	-	-	-	-
15	-	-	-	-	-	-	-
20	+	-	-	-	-	-	-
25	+	+	+	+	-	-	-
30	+	+	+	+	+	-	-
40	+	+	+	+	+	+	-
50	+	+	+	+	+	+	+

Анализируя табличные данные можно заключить, что при  $a \leq 20$  мм цепной чистик не обеспечивал очистку междискового пространства, которое заполнялось прилипшим к валам и дискам торфом. Это указывает на существенное возрастание сцепления торфа с поверхностью дисков при уменьшении промежутка между ними, вследствие чего свисающая часть цепного чистика сама забивалась торфом и начинала вращаться вместе с валом. С увеличением расстояния между дисками эффективность работы чистика повышалась. Так, например, при  $a = 50$  мм очистка междискового пространства выполнялась во всем диапазоне влажности торфяного сырья. Последовательное уменьшение расстояния между дисками до 25 мм соответственно сужало интервал влажности торфа, при которой осуществлялась очистка междискового пространства. В целом работу цепного чистика для данной торфяной смеси можно считать удовлетворительной при  $a \geq 25$  мм.

Исследование работоспособности цепного чистика при подаче на валковый сепаратор низинного торфа со степенью разложения  $R = 45...50$  % и влажностью 77...80 % показало неудовлетворительный результат. Наблюдалось интенсивное налипание торфа в промежутках между дисками и чистик забивался торфом при всех значениях  $a = 10...50$  мм.

Таким образом, проведенные исследования позволили определить характер интенсивности налипания мелкодисперсных материалов (глина и торф) на рабочие элементы валкового сепаратора в зависимости от его конструктивных и кинематических параметров. Кроме того, были установлены границы использования на валковых сепараторах очистительного устройства, выполненного в виде цепного чистика, при переработке влажного торфа. Полученные результаты исследований могут быть использованы для корректировки параметров валковых разделителей при сепарации влажных тонкодисперсных материалов с целью уменьшения или предотвращения их налипания на рабочие элементы сортировочного устройства.

### **Библиографический список**

1. Валковые сепараторы. Научные основы проектирования: монография / А.В. Кондратьев, С.М. Кочканян, Ю.Н. Павлов. Тверь: ТГТУ, 2007. 136 с.
2. Валково-дисковый сепаратор автономного модульного комплекса добычи и переработки торфяного сырья на топливо / Ю.Ю. Бондарев, И.Е. Звонарев, С.Л. Иванов и др. // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Геология. Нефтегазовое и горное дело. 2015. Т. 14. № 14. С. 73-81.
3. Устройства валкового типа для классификации влажного сырья / Н.В. Михайлова, О.Ю. Бизяев, П.А. Спиридонов // Обогащение руд. 2016. № 4 (364). С. 48-55.

4. А.с. 1144636 СССР, МКИ<sup>3</sup> А 01 В 43/00. Сепаратор камнеуборочной машины / А.Б.Мясников, В.И.Цыганов, А.В.Кондратьев (СССР). № 3558463/30-15; заявл. 28.02.83; опубл. 15.03.85, Бюл. № 10. 2 с.

УДК 373.2  
ББК 74.1

Петрова Е. А., студентка 2 курса магистратуры  
направления «Социология»  
кафедры социологии и социальных технологий ТвГТУ

## СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

**Аннотация.** В статье говорится о том, что система дошкольного образования подверглась серьезным изменениям, которые основываются на системе образовательных программ и регламентируются государственным образовательным стандартом. Перечислены принципы развития современного образования, которые отражают потребности современного общества.

**Ключевые слова:** дошкольное образование, система образования, дошкольные образовательные учреждения, типовое положение, государственный образовательный стандарт, современные тенденции развития.

Начало государственной системы дошкольного образования в нашей стране было положено после принятия 20 ноября 1917 года «Декларации по дошкольному воспитанию». В этом документе были определены принципы советского дошкольного образования: бесплатность и доступность общественного воспитания детей дошкольного возраста.

Социально-экономические преобразования, произошедшие в Российском обществе, не могли не привести к серьезным изменениям в системе образования. Система дошкольного образования стала представлять собой многофункциональную сеть дошкольных образовательных учреждений, которая ориентирована на потребности общества и представлена разнообразным спектром образовательных услуг с учетом возрастных и индивидуальных особенностей развития ребенка.

На сегодняшний день основными задачами функционирования организаций дошкольного образования являются:

- охрана и укрепление психического и физического здоровья детей, а также защита их прав;
- создание условий для полноценного физического развития воспитанников;

- развитие эстетических и художественных потребностей и навыков детей;
- воспитание и развитие возрастных особенностей воспитанников,
- создание безопасных условий при организации образовательного процесса;
- создание условий для обеспечения качества предоставляемых образовательных услуг, в том числе на платной основе;
- создание условий для формирования основ патриотизма и национального самосознания, приобщение к общечеловеческим ценностям;
- создание условий для воспитания, обучения и развития детей раннего и дошкольного возраста, их социализация;
- обеспечение социально-педагогической поддержки воспитанников и оказание им психологической помощи;
- обеспечение возможности своевременного и полноценного перехода на следующую ступень образования;
- тесное взаимодействие с родителями по вопросам воспитания и развития детей [2, с.2].

Система образования в Российской Федерации представляет собой совокупность системы преемственных образовательных программ и государственных образовательных стандартов различного уровня и направленности [3, с. 2].

Дошкольное образование является первым звеном в системе образования России. С раннего возраста ребенку гарантировано право на образование. Система постоянно изменяется, совершенствуется и обновляется. Российские детские образовательные учреждения в своей деятельности руководствуются Типовым положением о дошкольном образовательном учреждении, которое регулирует деятельность государственных, муниципальных образовательных учреждений. Для современных дошкольных учреждений характерна многофункциональность, разновидность, свобода в выборе приоритетного направления образовательного процесса.

В соответствии с Типовым положением система дошкольных образовательных учреждений включает следующие виды:

- детский сад с приоритетным осуществлением одного или нескольких направлений развития детей (интеллектуального, художественно-эстетического, физического и другие);
- детский сад компенсирующего вида с приоритетным осуществлением квалификационной коррекции отклонений в физическом и психическом развитии воспитанников;
- детский сад пристра и оздоровления с приоритетным осуществлением санитарно-гигиенических и оздоровительных мероприятий и процедур;
- детский сад комбинированного вида (в состав которого могут входить общеразвивающие, компенсирующие и оздоровительные группы в разном сочетании);

- центр развития ребенка – детский сад с осуществлением физического и психического развития, коррекция и оздоровление всех детей [2, с.1].

Итак, дошкольные образовательные учреждения как тип системы образования включает разнообразные виды, которые имеют свои отличительные особенности (связанные с моделью образовательного процесса, основой которого выступает образовательная программа).

Дошкольное образовательное учреждение, выполняя разнообразные функции своей деятельности, несет ответственность за качество своей работы, за соответствие результатов деятельности государственному образовательному стандарту.

Таким образом, содержание дошкольного образования является системообразующим элементом, отражающим социальные, экономические, педагогические изменения в жизни общества.

Современными тенденциями развития дошкольного образования в России являются: демократизация, гуманизация, дифференциация, мобильность, развитие, многоукладность образовательной системы, стандартизация.

- демократизация. Этот принцип предполагает распределение прав, полномочий и ответственности между всеми участниками процесса управления, его децентрализацию;

- гуманизация. Она обеспечивает равнодоступный для каждой личности выбор уровня, качества, направленности образования. Переориентация учебного процесса на личность ребенка;

- гуманитаризация образовательных программ, т.е. такое соотношение и сочетание программ, технологий обучения, которые обеспечивают приоритет общечеловеческих ценностей, цельность и последовательность;

- дифференциация, мобильность и развитие. Эти принципы предполагают многоуровневость, многофункциональность образовательных программ;

- многоукладность образовательной системы, т.е. качественный рост и развитие государственного дошкольного учреждения, а также открытие элитарных образовательных учреждений нового типа;

- стандартизация. Этот принцип предполагает соблюдение федеральных стандартов качества образования, введение региональных стандартов, учитывающих национальные и другие особенности региона [1, с. 23].

Таким образом, актуальность дошкольного образования в России неоспорима. Система дошкольного образования сегодня представляет собой многофункциональную вариативную сеть дошкольных образовательных учреждений, которая должна развиваться и быть ориентирована на потребности общества и семьи, предоставляя разнообразный спектр образовательных услуг с учетом возрастных и индивидуальных особенностей развития ребенка.

## **Библиографический список**

1. Волошина Л.Н. Современные ориентиры и тенденции развития системы дошкольного образования // Вестник Челябинского государственного педагогического университета – 2012г. №7. С. 21-29.

2. Приказ Министерства образования и науки РФ от 17.10.2013 г. N 1155 "Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования" [Электронный ресурс] – URL: <http://base.garant.ru/70512244/#friends#ixzz4yFaYokxe> (дата обращения: 11.11.2017).

3. Федеральный закон от 29.12.2012г. No 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». // Российская газета. 2012. 31 декабря

УДК 79-053

ББК 66.75

Петрова Т.Э., д.соц.н., профессор

## ТРАДИЦИЯ ПРОВЕДЕНИЯ ВСЕМИРНЫХ ФЕСТИВАЛЕЙ МОЛОДЕЖИ И СТУДЕНТОВ

**Аннотация.** Статья посвящена анализу традиции проведения Всемирных фестивалей молодежи и студентов. Дан обзор истории проведения фестивалей, начиная с 1947 года. Охарактеризована деятельность ВФДМ. Рассмотрен ход подготовки к проведению XIX Всемирного фестиваля молодежи и студентов в России.

**Ключевые слова:** всемирный фестиваль молодежи и студентов, молодежные общественные организации.

Начиная с 1947 года один раз в четыре года проводятся всемирные фестивали молодежи и студентов (молодежных организаций социал-демократической и социалистической направленности). Вначале они проходили под лозунгом «За мир и дружбу», с 1968 года – «За солидарность, мир и дружбу», впоследствии – «За антиимпериалистическую солидарность, мир и дружбу». Как правило, в них принимают участие старшие школьники и студенты. Началось с того, что в 1947 году в Праге Всемирная федерация демократической молодёжи (ВФДМ) впервые решила почтить память событий 1939 года (когда тысячи учащихся и студентов приняли участие в демонстрациях против оккупации страны войсками Третьего рейха).

Жителям нашей страны наиболее памятли фестивали 1957 и 1985 года, проходившие в Москве. Самое большое количество стран-участниц было зарегистрировано на XIII фестивале, состоявшемся в 1989 году в КНДР (Пхеньян) (177). В 1997 году фестивальную традицию возродила Куба, в 2001 году фестиваль состоялся в Алжире, в 2005 году фестиваль принимал в Каракесе команданте Чавес. В 2010 году XVII фестиваль прошел в ЮАР

(Претория), приняв 15 000 участников из 126 стран (лозунгом фестиваля стал «За победу над империализмом, за мир во всем мире, солидарность и социальные изменения»). XVIII фестиваль прошел в Эквадоре в декабре 2013 года, собрав свыше 8 тысяч участников из 88 стран (лозунг фестиваля – «Молодёжь объединилась против империализма, за мир во всём мире, солидарность и социальные перемены»).

ВФДМ – международное объединение молодёжных организаций, оплот международного демократического молодёжного движения, объединяющего молодёжь без различия политических и религиозных взглядов, расовой и национальной принадлежности. Организация основана 10 ноября 1945 года на Всемирной конференции молодёжи в Лондоне (поэтому 10 ноября отмечается как Всемирный день молодёжи). Ведёт борьбу за мир, права молодёжи, независимость народов, интернациональное сплочение прогрессивной молодёжи против империализма, колониализма, неоколониализма, фашизма и расизма. По инициативе ВФДМ были созданы Международная конференция по проблемам рабочей молодёжи (Варшава, 1948), Международная конференция в защиту прав молодёжи (Вена, 1948, 1953), Международный семинар по борьбе молодёжи против военных иностранных баз на Ближнем и Среднем Востоке (Каир, 1967), Консультативная встреча европейских организаций ВФДМ по проблемам европейской безопасности (Варшава, 1967) и др. При ее активном участии были созданы Международный фонд солидарности с молодёжными организациями колониальных и зависимых стран (1954), Комитет солидарности с народами португальских колоний (1967), Международный комитет солидарности с Вьетнамом (1968). Эти организации оказывают большую материальную поддержку молодёжи стран Азии, Африки и Латинской Америки, посылая медицинское, культурное, спортивное оборудование, учебные пособия. Тысячи юношей и девушек из этих стран обучаются в вузах по стипендиям ВФДМ.

Привлечение ресурсов ВФДМ обосновано наличием у нее разветвленной международной сети контактов с молодёжными организациями, что позволяет обеспечить на фестивале представительство участников со всего мира. Членами ВФДМ являются порядка 160 молодёжных организаций социал-демократической и социалистической направленности из Германии, Испании, Италии, Швеции, Болгарии, Австрии, Португалии, Греции, Франции, Турции, Украины, Грузии, Армении, Азербайджана, США, Канады, Бразилии, Мексики, Аргентины, Парагвая, Чили, Кубы, Сирии, Ливии, Египта, Ирака, Ирана, ЮАР и других стран Африки, Индии, Японии, Вьетнама, Камбоджи, Северной Кореи, Южной Кореи, Австралии, Новой Зеландии и ряда других. К участию привлекаются также члены молодёжных и студенческих организаций стран СНГ, ШОС, БРИКС, АТЭС, а также организаций по линии ООН.

По поручению Президента Российской Федерации В.В. Путина во время заседания Генеральной Ассамблеи ВФДМ в ноябре 2015 года в г. Гавана (Куба) впервые была представлена заявка нашей страны на

проведение XIX фестиваля в 2017 году. В 2017 году исполняется 60 лет с момента проведения VI Всемирного Фестиваля в Москве «За мир и дружбу», также это год столетнего юбилея Октябрьской революции, что делает Россию центром притяжения для миллионов людей во всем мире.

Руководители ВФДМ в феврале 2016 года посетили Москву и Сочи, осмотрели и высоко оценили качество городской инфраструктуры и олимпийских объектов Сочи (который был предложен в качестве места проведения фестиваля). В феврале 2016 года в Москве состоялось заседание Генерального Совета ВФДМ, на котором присутствовали представители молодежных членских организаций из более чем 70 стран со всех континентов. 17 февраля 2016 года Президент России В.В. Путин встретился с представителями заявочной кампании, где подчеркнул необходимость предусмотреть при организации фестиваля высокий уровень гостеприимства Российской Федерации, а также привлечь к работе по его подготовке молодежные и студенческие организации России. Фестиваль молодежи и студентов 2017 года – событие мирового значения, его проведение будет способствовать формированию позитивного имиджа России в глазах мирового сообщества, укреплению международных связей, развитию межнационального и межкультурного взаимодействия в молодежной среде, а также позволит установить персональные контакты его участникам, способные стать залогом дружбы и сотрудничества в будущем.

Россия может использовать опыт проведения таких крупнейших международных мероприятий, как празднование 70-летия Победы в Великой Отечественной Войне 1941-1945 гг., XXII зимние Олимпийские игры, XXVII Всемирная летняя Универсиада, Всемирные фестивалы молодежи и студентов 1957 и 1985 годов, а также другие крупные мероприятия, проводимые под председательством Российской Федерации.

Указом Президента Российской Федерации от 19 января 2017 г. № 23 «О подготовке и проведении XIX Всемирного фестиваля молодежи и студентов» создан Организационный комитет по подготовке и проведению фестиваля, который возглавляет первый заместитель Руководителя Администрации Президента Российской Федерации С.В. Кириенко [1]. На реализацию мероприятий по подготовке и проведению XIX Всемирного фестиваля молодежи и студентов Федеральным законом «О федеральном бюджете на 2017 год и на плановый период 2018 и 2019 годов» предусмотрены средства в размере 4,5 млрд. рублей [2].

Фестиваль пройдет в гг. Москве и Сочи, где состоятся основные мероприятия. В Москве на 14 октября 2017 года запланировано проведение парада-карнавала студентов, посвященного XIX Всемирному фестивалю молодежи и студентов, с участием руководителей делегаций стран-участниц Фестиваля и министров по молодежной политике зарубежных стран, а также около 50 тысяч студентов образовательных организаций высшего образования, расположенных в Москве. В г. Сочи с 15 по 22 октября 2017 г. состоятся торжественные церемонии открытия и закрытия фестиваля, а также

будет реализована основная культурно-познавательная, спортивная, образовательная и дискуссионные программы.

Предполагается, что участниками Фестиваля станут более 20 тыс. человек из 150 стран мира. Российскую Федерацию представят 10 тыс. молодых людей из 85 субъектов Российской Федерации. В числе участников – лидеры молодежных НКО, молодые журналисты, творческая молодежь (музыканты, писатели, художники, режиссеры и др.), спортивная молодежь (лидеры студенческих спортивных клубов, профессиональные спортсмены), молодые IT-специалисты, лидеры студенческого самоуправления, лидеры молодежных организаций политических партий, молодые преподаватели вузов, молодые ученые (общественные и гуманитарные, естественные, технические науки), молодые предприниматели, рабочая молодежь, иностранцы, изучающие русский язык, интересующиеся российской культурой и другие.

Министерствами и ведомствами, субъектами Российской Федерации, молодежными общественными организациями ведется активная работа по подготовке Фестиваля. В настоящее время определены итоговые квоты на участников и волонтеров от каждого субъекта России, утверждены составы конкурсных комиссий региональных подготовительных комитетов Российской Федерации по отбору российских участников Фестиваля. В период с февраля по март 2017 года проведены торжественные церемонии открытия 16 центров по отбору волонтеров в субъектах Российской Федерации.

Прорабатываются вопросы выдачи виз зарубежным участникам Фестиваля в упрощенном режиме, медицинского обеспечения участников и гостей Фестиваля, организации пунктов первой медицинской помощи. Организована работа по планированию размещения участников и гостей Фестиваля, разработан проект плана транспортного обслуживания и управления дорожным движением в период подготовки и проведения Фестиваля, включающего схему транспортного обеспечения (организация деятельности авиационного, железнодорожного и автомобильного транспорта).

Разработан проект программы Фестиваля и определены основные тематики дней Фестиваля и площадки. Каждый день фестиваля по традиции фестивального движения будет посвящен одному из макрорегионов планеты (Америке, Ближнему Востоку, Азии и Океании, Европе, России как хозяйке мероприятия), его специфике и ключевым сферам: экологии, экономике, здравоохранению, образованию и другим. Планируется расширенная дискуссионная программа фестиваля, которая будет сформирована с учетом 17 целей устойчивого развития, разработанных ООН. В последний день фестиваля планируется проведение Дня России. В рамках этого дня участники Фестиваля смогут познакомиться с богатой культурой и традициями страны-хозяйки. Ведутся переговоры по совместной проработке программы фестиваля с такими международными партнерами, как ЮНЕСКО, Институты БРИКС и СНГ.

При подготовке к фестивалю идет активное взаимодействие с ведущими международными организациями и структурами. Фестиваль был презентован в Совете Европы в рамках Всемирного форума за демократию, а тематическая выставка, посвященная ему, была размещена в Молодежном центре в Страсбурге. В Париже, в штаб-квартире ЮНЕСКО, фестиваль был презентован в рамках Конгресса русской прессы. Также к участию в нем призвали и на Генеральной Ассамблее Европейского молодежного форума в Болгарии.

Свою готовность участвовать в его подготовке выразил Посланник Генерального Секретаря ООН по делам молодежи Ахмад Аль-Хиндави. А в конце января 2017 года в штаб-квартире ООН в Нью-Йорке в рамках Молодежного форума Экономического и социального совета ООН российская делегация представила фестиваль широкому кругу делегатов из разных стран мира, включая более 35 министров молодежной политики, заместителей министров, глав агентств из различных стран-членов ООН. В рабочем порядке ведется взаимодействие с представителями ООН по внесению предложений в программу фестиваля. В ходе встречи российской делегации с Заместителем Генерального секретаря ООН по коммуникации и общественной информации Кристиной Гайяк обсуждались привлечение системы ООН к продвижению фестиваля и формирование пула иностранных Общественных послов ВФМС 2017.

Возможность собрать на площадке фестиваля большое количество активной молодежи из большинства стран мира уже сама по себе уникальна, а с учетом того, что в информационном пространстве границ нет как таковых, запуск обновленных процессов сетевого международного молодежного сотрудничества может стать значимым результатом Фестиваля. Фестиваль призван способствовать консолидации молодежного мирового сообщества, укреплению международных связей, развитию межнационального и межкультурного взаимодействия, сплочению молодежи в борьбе за мир, права молодежи и независимость народов.

### **Библиографический список**

1. Указ Президента Российской Федерации от 19 января 2017 г. № 23 «О подготовке и проведении XIX Всемирного фестиваля молодежи и студентов». URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/41652> (дата обращения: 26.03.2017).

2. Федеральный закон от 19.12.2016 № 415-ФЗ «О федеральном бюджете на 2017 год и на плановый период 2018 и 2019 годов». URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_209150/6e24082b0e98e57a0d005f9c20016b1393e16380/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_209150/6e24082b0e98e57a0d005f9c20016b1393e16380/) (дата обращения: 14.04.2017).

Пономарева Г.В., старший преподаватель  
кафедры социологии и социальных технологий  
Тверского государственного технического университета

## АНАЛИЗ ФАКТОРОВ, ВЛИЯЮЩИХ НА СОЦИАЛЬНУЮ МОБИЛЬНОСТЬ

**Аннотация.** В статье рассматриваются концептуальные основы понятия «социальная мобильность». Социальная мобильность понимается не только как перемещение в социальном пространстве, но и как реализация личностного потенциала. В качестве факторов социальной мобильности выступают доходы и собственность индивида. Автором делается вывод, что для развития социальной мобильности необходимы благоприятные условия на рынке труда.

**Ключевые слова:** социальная мобильность, факторы социальной мобильности, горизонтальная и вертикальная мобильность, факторы развития мобильности.

Феномен социальной мобильности волновал ученых во все времена. В современном обществе интерес отечественных и зарубежных ученых к изучению социальной мобильности не прекращается. Многие ученые рассматривают социальную мобильность в совокупности с проблемами общества, такими как: социально-экономические, социально-политические и другие. Необходимо отметить, что учеными выявлены факторы, которые влияют на социальную мобильность как индивидов, так и групп людей. Учитывая эти факторы, можно совершенствовать процесс управления мобильностью, что делает актуальной тему исследования.

Итак, исследования социальной мобильности приводят к переоценке факторов, детерминирующих циркуляцию индивидов и групп в обществе. Впервые понятие социальной мобильности определил П.А. Сорокин как «перемещение индивида внутри социального пространства» [9, с. 157], а в качестве значимого фактора выделял вертикальную мобильность, которую обеспечивают социальные институты (армия, церковь, система образования, политические, экономические и профессиональные организации) [8, с. 93].

Современные социологи в целом принимают это определение, развивая и углубляя его, рассматривая социальную мобильность «... как перемещение индивидов или групп между различными уровнями социальной иерархии, определяемой с точки зрения широких профессиональных или социально-классовых категорий». Иначе говоря, «мобильность – это измерение места в социальном пространстве» [1].

Социальная мобильность подразумевает наличие определенных «социальных лифтов», которые способствуют изменению социальной позиции и перемещению вверх по социальной лестнице [1].

С.А. Батуренко в своих научных трудах рассматривает социальную мобильность и отмечает, что фрагментирование всех структур общества оказывает влияние на ее интенсивность и характеристику [3, с. 15].

И. Валлерстайн констатирует, что в обществе развивается новая структура глобальной стратификации, а социальная мобильность при этом существенно изменяется [5].

В девяностых годах двадцатого века такие отечественные ученые как Т.И. Заславская, Э.Н. Крылатых, М.А. Шабанова в качестве глобального фактора социальной мобильности в постсоветском пространстве выделили место человека во властно-государственной структуре [7].

Современная отечественная концепция авторов Н.А. Аитова, В.А. Беляевой, Т.Ю. Богомоловой, В.В. Радаева, О.Е. Шкаратан основана на экономической и социально-профессиональной социальной мобильности. Ученые отмечают «динамику социальной структуры и как следствие, формирование среднего слоя российского общества» [2; 4]. Под средним слоем подразумеваются квалифицированные специалисты, интеллигенция, которые должны составлять его основу [2].

В своих научных трудах учеными Л.А. Гордоном и Э.В. Клоповым в качестве важного фактора рассматриваются доходы и собственность индивида, позволяющие увеличить социальную мобильность индивидов [6].

Хотелось бы отметить, что на современном этапе развития социальной мобильности необходимо также учитывать фактор развития рынка труда, способствующий успешному функционированию социальных лифтов.

Немаловажную роль в изменении социальной мобильности играют субъективные факторы, такие как мотивация трудовой деятельности, ценностные ориентации и жизненные потребности человека [4].

Из вышесказанного следует, что социальная мобильность – это не только процесс перемещения индивида внутри социальной структуры, но и возможность реализации личностного потенциала индивида.

Таким образом, развитие социальной мобильности обусловлено следующими факторами: наличием в обществе благоприятных условий, способствующих продвижению индивида вверх по социальной лестнице, а также возможностей изменения своего статуса. Между тем, необходимо выделить социальные институты, способные выполнять роль трансформаторов социальной мобильности, такие как: семья, образование, воспитание, вооруженные силы, политические партии, собственность, иерархия и разделение труда, СМИ и т.д.

Несомненно, социальная мобильность изменяется под воздействием следующих факторов: вертикальной и горизонтальной мобильности; реорганизации социальной структуры или введения новой системы стратификации. Введение новой системы стратификации позволит более свободное перемещение между общественными классами. Реорганизация социальной структуры приведет к изменению структуры общества с созданием широких возможностей для социальной мобильности.

## Библиографический список

1. Аберкромби Н. Социологический словарь: Пер. с англ. / Н. Аберкромби, С. Хилл, Б.С. Тернер; под ред. С.А. Ерофеева. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2004. – 620 с.
2. Байрамов, В.Д. Социальный хаос в российском обществе: автореферат дис. ... доктора социологических наук: 22.00.04 / Байрамов Вагиф Дейрушевич; [Место защиты: Юж. федер. ун-т]. – Ростов-на-Дону, 2009. – 46 с.
3. Батуренко, С.А. Социальная стратификация и неравенство в современном российском обществе: теоретико-методологический анализ современных концепций: автореферат дис. ... кандидата социологических наук: 22.00.01 / Батуренко Светлана Алексеевна; [Место защиты: Моск. гос. ун-т им. М.В. Ломоносова]. – М., 2008. – 28 с.
4. Беляева Л.А. Социальные слои в России: опыт кластерного анализа / Л.А. Беляева // Социологические исследования. – 2005. – №12. – С. 57-64.
5. Валлерстайн, И. Миросистемный анализ: введение / И. Валлерстайн; Пер. с англ. Н. Тюкиной. – М.: Территория будущего, 2006. – 247 с.
6. Гордон Л.А. Потери и обретения в России девяностых: Историко-социологические очерки экономического положения народного большинства: 1 т. / Гордон Л.А., Клопов Э.В.; Ин-т мир. эконом. и междунаро. отношен. РАН. – Эдиториал УРСС. – М.: Эдиториал УРСС, 2000. – 302 с.
7. Заславская, Т.И. Новое поколение деловых людей России / Т.И. Заславская, Э.Н. Крылатых, М.А. Шабанова; Акад. нар. хоз-ва при Правительстве Рос. Федерации. – М.: Дело, 2007. – 319 с.
8. Сорокин, П.А. Система социологии / П.А. Сорокин. – М.: Астрель, 2008. – 1003 с.
9. Сорокин П.А. Социальная стратификация и мобильность / П.А. Сорокин // Человек. Цивилизация. Общество. – М.: Политиздат, 1992 – С. 156-228.

УДК 316.6-053:37

ББК 88.5:74

Пономарева Г.В., старший преподаватель  
кафедры социологии и социальных технологий  
Тверского государственного технического университета

## СОЦИАЛЬНАЯ МОБИЛЬНОСТЬ МОЛОДЕЖИ В СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ РЕГИОНА

**Аннотация.** Статья посвящена анализу социальной мобильности молодежи в профессиональной сфере. Образование рассматривается как один из главных инструментов социальной мобильности молодежи. В качестве

факторов, оказывающих непосредственное воздействие на выбор профессии студентами, автор выделяет рынок труда, престижность, а также оплату труда.

**Ключевые слова:** социальная мобильность, образование, статус, молодежь, профессия.

В исследованиях современных ученых социальная мобильность рассматривается как сложный процесс, который связан с изменением социальной структуры, переходом индивидов и социальных групп из одной позиции в другую [1, с. 156].

Социальная мобильность выступает «кровеносной системой» современного общества, «... посредством которой его члены перемещаются из одной социальной группы в другую по социальной лестнице» [3, с. 91-97].

В современном обществе традиционный институт образования является одним из главных инструментов управления социальной мобильностью молодежи. Наиболее значительным условием развития данного института является открытая система стратификации, в которой функционируют каналы социальной мобильности, позволяющие кардинально изменить социальный статус и превзойти социальный статус семьи, в которой родился индивид. Для повышения своего статуса в открытой системе стратификации достаточно иметь стремление повысить его, прилагая свои усилия, способности и имеющиеся образовательные знания, так как действует принцип равенства прав и возможностей в процессе жизненной самоорганизации и на рынке труда, в частности.

Но, в тоже время, как отмечает М.Ф. Черныш, «...рынок труда, как фактор социальной мобильности может выступать источником снижения профессиональной компетенции, трудовой самоотдачи и обесценивания профессий». Это может быть связано с отсутствием достойной оплаты труда, а также возможностей профессиональной мобильности в рамках выбранной профессии. В своем социологическом исследовании М.Ф. Черныш отмечает, что «... в России неформальные каналы трудоустройства играют значительно большую роль (около 40%), особенно при трудоустройстве в сфере высокой квалификации, а также при трудоустройстве молодых специалистов – выпускников вузов» [4, с. 37].

Следующим важным каналом социальной мобильности молодежи является семья, которая придает индивиду социальный статус, позволяющий сохранить высокое положение в обществе или являющийся опорой для продвижения по социальной лестнице, а в иных случаях мешающий его продвижению в обществе. Для российской молодежи, по итогам социологического исследования Института социологии РАН, «... образом идеала выступают чаще всего родственники или друзья, но и в дальнейшем молодежь полагается преимущественно на родственные связи в процессе жизненной самореализации и трудоустройства в том числе» [2, с. 128].

В условиях экономической нестабильности в России потребности в тех или иных специальностях то увеличиваются, то уменьшаются.

Проведенные за последние несколько лет социологические опросы свидетельствуют о том, что приоритет выбора образования тесно связан с рынком труда и заинтересованностью работодателей в той или иной профессии.

Выбор любой профессии сопряжен с востребованностью, престижностью, а также гарантией трудоустройства [3, с. 91-97].

В частности, профессия программиста не является исключением. Специалисты в профессии программиста занимаются разработкой и внедрением программного обеспечения, необходимого для эффективного функционирования любой организации, а также обновлением, настройкой и доработкой программ под индивидуальные потребности сотрудников, специфику компании.

В 2016 году было организовано и проведено прикладное социологическое исследование среди студентов Тверского промышленно-экономического колледжа на тему «Профессиональное самоопределение студентов». Цель исследования – изучение представлений студентов о профессии программиста и его деятельности в профессиональной сфере. Объект исследования – студенты четырех курсов Тверского промышленно-экономического колледжа. Метод – анкетирование. Всего было опрошено 60 человек.

Участникам исследования было предложено ответить на вопрос: «Почему Вы выбрали именно специальность программиста?» Примерно две трети респондентов ответили, что проявляют интерес к изучению компьютерных программ (67%), а остальные – из-за престижности данной профессии (33%).

В ходе исследования студентам требовалось охарактеризовать профессию «Программист». Учащиеся первого и второго курсов (80%) ответили, что это люди, занимающиеся расшифровкой кодов программ, а вот студенты третьего и четвертого курсов к этому добавили, кто «с компьютером на ты». Скорее всего, это объясняется расширенными знаниями к концу образовательного процесса.

Особый интерес представляет ответ на вопрос о навыках по использованию персональных компьютеров. Судя по ответам, все студенты без исключения обладают знаниями ОС Windows, а также внутреннего устройства компьютера.

Исследование показало, что среди характеристик профессии «Программист» студенты 1 курса выделяют то, что это интеллектуальная и творческая профессия (40%), она имеет хорошие перспективы и престижность (25% и 35% соответственно); учащиеся 2 курса считают, что эта профессия перспективна и престижна (33%), представляет собой хорошо оплачиваемую работу (67%); а студенты 3 и 4 курсов считают, что работа программиста хорошо оплачивается (60%) и это «верх прогресса» (40%).

Исследование позволило выяснить, что на всех курсах студенты стремятся добиваться больших профессиональных вершин, но при этом все понимают, что это возможно при работе с влиятельными партнерами.

Заслуживает внимания вопрос о планировании получения высшего образования по этой же специальности. Все без исключения студенты ответили положительно на данный вопрос, что подтверждает, что образование выступает одним из главных статусообразующих факторов в современном обществе. Образование является базовым условием социальной мобильности.

Таким образом, образование обеспечивает социальную мобильность человека и выступает одним из главных стратификационных и статусообразующих факторов в современном обществе. Образование является фундаментом любой деятельности человека, как общественно значимой, так и личностно направленной. В выборе активно принимают участие как сами абитуриенты, так и их ближайшее окружение: родители, друзья и т.д. «Удачный выбор профессии» – это совпадение интересов работодателя и работника. Получение высшего образования является идеальным условием социальной мобильности в современном обществе.

### **Библиографический список**

1. Сорокин П.А. Социальная стратификация и мобильность / П.А. Сорокин // Человек. Цивилизация. Общество. – М.: Политиздат, 1992 – С. 156-228.
2. Горшков М.К., Шереги Ф.Э. Молодежь России: социологический портрет. – М.: ЦСПиМ, 2010. – 592 с.
3. Косинов С.С. Основные каналы социальной мобильности российской молодежи в современных условиях / С.С. Косинов // Вестник Краснодарского университета МВД России. – 2012. – № 4 (18). – С. 91-97.
4. Черныш М.Ф. Рынок труда и нормативный порядок в Санкт-Петербурге и Шанхае: эффекты реформ // М.Ф. Черныш / Социологические исследования. – 2010. – № 8. – С. 35-45.

**УДК 37:316.6**

**ББК 74:88.5**

Пономарева Г.В., старший преподаватель  
кафедры социологии и социальных технологий  
Тверского государственного технического университета

### **ОБРАЗОВАНИЕ КАК ФАКТОР СОЦИАЛЬНОЙ МОБИЛЬНОСТИ**

**Аннотация.** В статье рассматриваются концептуальные основы понятия «социальная мобильность» и влияния образования на социальную мобильность. Выявляется тесная взаимосвязь высшего образования и профессиональной мобильности. Определяются факторы выбора места обучения и профессии, в качестве которых рассматриваются личные пристрастия и интересы, а также советы родственников и друзей. Выявляется

тесная взаимосвязь проблем трудоустройства и характера и направленности полученного образования. Изучаются представления студентов о роли высшего образования в карьере личности, которое способствует трудоустройству, успеху и обеспеченности. Образование и трудоустройство способствуют получению высокооплачиваемой работы.

**Ключевые слова:** образование, социальная мобильность, высшее образование, статус.

Социальную мобильность, по мнению П. Сорокина, следует рассматривать как «...сложный социальный процесс, предполагающий перемещение индивида или группы в социальном пространстве». П. Сорокин выделяет три основные формы мобильности: политическая, экономическая, профессиональная [8, с. 30].

При исследовании влияния образования на социальную мобильность следует учитывать социальное пространство и время, так как «... образование на макроуровне подразумевает продукт определенного общества, существующего и развивающегося на определенной территории и в строго определенное историческое время» [7, с. 65]. На уровне человека (микроуровне) «... необходимо исследовать его жизненный путь, немаловажным событием которого является получение образования и профессии и т.д.» [7, с. 65].

Получение высшего образования тесно связано с профессиональной мобильностью, так как получение знаний способствует профессиональному росту. Современное общество высоко ценит наличие многосторонних знаний и опыта работы в различных областях, что является важной мобильной чертой образования.

Образование подразумевает «...процесс приобретения знаний, умений и навыков по выбранной профессии для профессионального, карьерного и личностного роста», отмечает А.Ю. Мананникова. Образование тесно связано с получением профессионального образования. Профессиональное образование, востребованное на рынке труда, позволяет быстро решить проблему трудоустройства [3, с. 10].

Проблема трудоустройства волнует любого выпускника, в том числе и окончившего вуз. По мнению Р.И. Капелюшникова «... по сфере труда можно определить состояние национального благополучия, стабильности, эффективности социально-экономических преобразований» [5].

Таким образом, трудоустройство напрямую связано с профессиональным самоопределением и получением образования, позволяющего быть востребованным на рынке труда [3, с. 10].

Проблемы профессионального самоопределения и востребованности выпускников на рынке труда волнуют как учебные заведения, предоставляющие профессиональное образование, так и самих выпускников. В связи с этим, в разное время по данной проблеме проводились научные исследования.

Например, в январе 2005 – апреле 2006 гг. в Пензенской области проводилось исследование различных уровней профессиональной подготовки. Предметом исследования были жизненные планы, социальная мобильность и востребованность выпускников на рынке труда.

Из результатов исследования следовало, что 50% студентов при выборе профессии руководствовались личными пристрастиями и интересами, из этого следует, что интерес является движущей силой личностного роста. Выяснилось, что большинство молодежи не ощущает призвание к какой-либо определенной профессии, только около 10% осознают это.

В ходе исследования выяснилось, что мотивом поступления было желание иметь высокий уровень образованности, что в дальнейшем дает возможность добиться успеха и обеспеченности (47, 2%). Особый интерес представляет ответ 39,2% опрошенных студентов, которые считают, что без диплома трудно добиться чего-либо.

Хотелось бы отметить, что жизненные планы студентов лицеев и колледжей – 45,7%, сконцентрированы на получения высшего образования.

В тоже время необходимо отметить, что для студентов выпускников – 46,3%, трудоустройство является основной целью, а получение второго высшего образования только – 21%, оставшиеся планируют совмещать работу и образование.

Особый интерес представляет ответ на вопрос об удовлетворенности своим профессиональным выбором: 68,5% – это студенты высших учебных заведений, не устраивает будущая профессия 12,5%, оставшиеся 6,3% – хотели бы сменить и вуз, и специальность.

Студенты колледжей и лицеев, удовлетворенных своим выбором составляют 44,9%, недовольных 9,8%, оставшаяся часть желают поменять учебное заведение и специальность.

Вопрос по трудоустройству многие студенты видят в помощи друзей, знакомых и родственников, небольшая часть 33% – рассчитывают только на себя, а небольшая часть планируют воспользоваться СМИ.

Ситуация на рынке труда, занятость молодых специалистов, зависит от экономической нестабильности. В этот период наблюдается большое число безработной молодежи, не имеющей стажа, опыта практической работы, что приводит к незаинтересованности в них работодателей и к сокращению в первую очередь [2].

В сентябре 2008 года проводилось исследование среди студентов о ценностных ориентациях молодежи. В выборке участвовало 150 человек, учащиеся государственных и коммерческих вузов.

По результатам исследования, было выяснено, что для жизни в современном обществе необходимо иметь следующие качества: целеустремленность (56,3%), предприимчивость (39,4%), интеллект (35,6%).

Исследование показало, что молодое поколение понимает, что рассчитывать в жизни необходимо только на собственные силы (38,8%). При исследовании выяснилось, что заработная плата является приоритетной (64,4%), а вот полезность обществу (5%).

В январе-феврале 2016 года было проведено исследование профессиональных ориентаций студентов ТвГТУ в городе Твери.

О.Ю. Верпатова отмечает, что важным элементом анализа проблемы профессионального самоопределения в ВУЗе является анализ уровня осознанности и ориентированности на ту профессию, которую выбрали студенты в качестве своей будущей профессии [1, с. 76-83].

О.Ю. Верпатова отметила, что респонденты продемонстрировали высокий уровень общей удовлетворенности ВУЗом. Это подтверждается их позитивным настроением. «Так, 34% отметили, что они полностью удовлетворены выбранным ВУЗом, 57% – скорее удовлетворены. Доля неудовлетворенных сделанным выбором в общей сложности составила около 10%. Чуть ниже оказался уровень удовлетворенности выбранной специальностью, направлением. Полностью удовлетворены своим выбором 39% респондентов, скорее удовлетворены 48%, частично неудовлетворены – 11%, а полностью неудовлетворены 2%. Интересен тот факт, что доля неудовлетворенных своим выбором как учебного заведения, так и специальности, выше у девушек. Именно они чаще признаются, что их что-то не устраивает» [1, с. 76-83].

Анализируя причины, подтолкнувшие студентов на выбор данного учебного заведения и специальности, выяснилось, что на выбор повлиял: конкурс и проходные баллы предыдущего года (39%), престижность (38%) и стоимость обучения (29%). Исследователь отмечает, что причинами, определившими выбор, для многих стали: наличие интересующей специальности, которой нет в других ближайших ВУЗах (21%), территориальная близость к дому (15%), советы родственников, знакомых, друзей (14%), высокий престиж ВУЗа, с его дипломом легко трудоустроиться (11%), хорошее качество подготовки, высокий уровень преподавания (9%).

Вопрос трудоустройства предполагают по получаемой специальности 36,5% респондентов, а 50,5% отметили, что готовы поработать и не по профилю. При этом следует отметить, что среди них хотят работать только по своей специальности 43% юношей, тогда как среди девушек таких 32%. «Среди студентов, обучающихся на бюджетных местах, выше доля тех, кто хочет работать по специальности (45% против 23% на договоре), ожидаемо, что среди обучающихся на платной основе больше тех, кто не хочет работать по получаемой специальности», отмечает О.Ю. Верпатова [1, с. 76-83].

Что касается поиска данной работы для большинства респондентов, то они опираются на родственные связи, дружеские контакты (51%), а также на самостоятельный поиск через объявления и Internet сервисы. Рассматривая причины, подтолкнувшие студентов к поиску подработок, стали, главным образом, нужда в дополнительных финансовых средствах (45%), стремление быть максимально независимым от своих родителей (29%), а также желание заниматься интересным для себя делом (16%).

Респонденты отметили, что будут осуществлять поиск работы за пределами своего населенного пункта, на это больше ориентированы

студенты, обучающиеся на бюджетной форме (68%, в отличие от 56% тех, кто учится по договору).

Анализируя профессиональное самоопределение студентов в динамике за десятилетний период времени, следует отметить, что большинство студентов продемонстрировали достаточно высокий уровень удовлетворенности своим выбором. Существенная доля студентов ориентирована на работу по специальности и удовлетворена своим выбором. И, в тоже время следует отметить, что в последнее время, студенты больше надеются не на знакомых и родственников по трудоустройству, а проявляют высокий уровень миграционных настроений, около половины из них планируют искать работу за пределами своего населенного пункта, надеясь на свой профессионализм [1, с. 76-83].

Несомненно, материальная обеспеченность в современном мире является фактором, формирующим отношение молодежи к профессиональному становлению. Ценностные ориентации молодежи в области образования тесно связаны с ориентациями в области трудоустройства. Профессиональная компетенция и образованность в современных условиях приобрели инструментальную ценность и рассматриваются молодежью как пропуск к занятию высокооплачиваемых должностей и обретению независимости. Т.И. Заславская отмечает, что «...это относится лишь к тем видам образования, которые пользуются спросом на рынке» [8].

Таким образом, основным мотивом при выборе и получении профессии являются советы родных и близких людей, затем престижные соображения. Что касается трудоустройства, то студенты реально оценивают ситуацию на рынке труда и допускают возможные проблемы, но при этом надеются на свой профессионализм.

В современном обществе человек не может реализовывать свои функции без соответствующего образования. В этом случае образование выступает как фактор вертикальной и горизонтальной мобильности. Из этого следует, что человек, лишенный по каким-либо обстоятельствам или лишивший себя образования становится маргинальной личностью, что должно являться предметом изучения.

### **Библиографический список**

1. Верпатова О.Ю. Профессиональные ориентации современной студенческой молодежи / О.Ю. Верпатова / Образование в XXI веке / Материалы Всероссийской научной заочной конференции. – Тверь: ООО «СФК-Офис», 2016. – 182 с.
2. Заславская Т.И. Социетальная трансформация российского общества. Деятельностно-структурная концепция / Т. И. Заславская. – Дело, 2002. – 568 с.

3. Капелюшников Р.И. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации: автореф. на соиск. ст. д.э.н. / Р.И. Капелюшников. – М., 2003. 44 с.
4. Кризис в сфере занятости молодежи: Время действовать. V Международная конференция труда, 101-я сессия. – Женева, Международное бюро труда, 2012.
5. Мананникова А.Ю. Социально-коммуникативные аспекты исследования процесса социальной мобильности и перспектив трудоустройства студентов вузов / А.Ю. Мананникова / Актуальные проблемы массовой коммуникации: опыт прошлого – проблемы настоящего. – Пенза. 2005. С. 10-18.
6. Руткевич М.Н. Социология образования и молодежи: Избранное (1965-2002) / М.Н. Руткевич. – М.: Гардарики, 2002. – 541 с.
7. Сорокин П.А. Человек, цивилизация, общество / П. Сорокин / Под ред. А.Ю. Согомонова: пер. с англ. – М.: Политиздат, 1992. – 543 с.
8. Сорокин П.А. Основные понятия стратификации. Социальная стратификация и мобильность / П. Сорокин / М.: Директ-Медиа, 2007. С. 30-32.

УДК 316.66-058.5  
ББК 60.55

Пономарева Г.В., старший преподаватель  
кафедры социологии и социальных технологий  
Тверского государственного технического университета

## **ПРОБЛЕМЫ МАРГИНАЛЬНОСТИ В ТРАНСФОРМИРУЮЩЕМСЯ ОБЩЕСТВЕ**

**Аннотация.** Статья посвящена анализу проблем маргинальности в обществе. Выделяется несколько типов маргинальности, рассматриваются подходы к анализу этого явления и эволюционные этапы. Изучение маргинальности является важным для современного общества, так как это не только раскрывает проблемы, но и позволяет наметить пути их решения.

**Ключевые слова:** маргинальность, общество, процесс, подходы, эволюция маргинальности.

В современном обществе, находящемся в постоянной трансформации, проблема маргинальности занимает значительное место. Данная проблема изучается различными науками, что возводит ее в ранг глобальной проблемы, проявляющейся в жизни общества, в социальных группах, а также отдельных личностях [5, с. 146-149].

По мнению И. Поповой, «маргинальность является социокультурным и социально-психологическим явлением, проявляющимся во всевозможных

исторических обществах». Она рассматривает маргинальность как состояние групп и индивидов, которые под воздействием внешних факторов вынуждены менять свое социальное положение, и как следствие, существенно меняют или теряют свой прежний статус, социальную среду, а также систему ценностей.

Маргинальность также рассматривается как социальная конструкция, противоречивость которой необходимо изучать [4, с. 62].

В научных трудах, посвященных проблеме маргинальности, выделяют разные типы маргинальности: экологический (географический) тип, социальный, экономический, культурный, политический, религиозный, идеологический, экзистенциальный тип и т.д., которые включают в большие группы: структурная (социальная), культурная и маргинальность социальных ролей.

Необходимо отметить, что «...маргинальность изучается в двух подходах: как состояние социальных групп и индивидов в процессе структурных преобразований в обществе (пограничное состояние двух групп или структур), но другой подход подразумевает социальные группы, находящиеся на периферии, пребывающие «на дне» (бродяги, безработные, преступные элементы, а также беженцы)» [4, с. 62].

Р. Парк отмечает, что «маргинальная личность находится на границе двух социальных или культурных групп, вследствие чего происходит изменение статуса личности».

Следует отметить, что при этом маргинал испытывает дискомфорт, так как вынужден выбирать – оставаться в культуре прошлого, либо адаптироваться к новой культуре, либо следовать третьим путем [6].

Д. Беннет предполагает два сценария «культурной маргинальности», так называя «изолированная маргинальность» и «конструктивная маргинальность». Предполагается, что изолированная маргинальность связана с проблемой адаптации, одиночества, внутреннего напряжения, самоизоляции. Это связано с большим различием культур – индивид подвержен культурному шоку, дрящемся до принятия ценностей и норм другой культуры.

По мнению Д. Беннета, второй тип отличает активная роль в сознательном конструировании своей идентичности. Конструктивный маргинал проявляет мобильность и без труда перемещается между культурными идентичностями и создает «интегрированное мультикультурное существование» [2, с. 364-368].

В итоге, формируется «культурный гибрид», имеющий отличительные характеристики: обостренную рефлексивность и самосознание; критическое, скептическое, иногда циничное отношение к миру; релятивизм и безоценочность мировоззрения; отстраненность, психологическую отчужденность; замкнутость, внутреннюю противоречивость [8].

Рассматривая проблему маргинальности, необходимо учитывать последствия данного процесса.

Э. Стоунквист в своих научных трудах отмечает последствия процесса маргинализации. Он предполагает, что «процесс трансформации социальных, духовных, интеллектуальных и эмоциональных сторон личности длится около 20 лет» и выделяет 3 этапа эволюции маргинальной личности [1].

На первом этапе личность не осознает культурного конфликта, постепенно «усваивает» культуру доминирующей группы.

На втором этапе данный конфликт переживается осознанно, а в психологическом смысле – превращается в маргинальную личность.

На третьем этапе маргинал предпринимает удачные или неудачные попытки приспособления к конфликтной ситуации [1].

Маргинальность может проявляться в различных формах, в виде девиации: в виде деструктивной для членов подобщества, либо в виде насилия, неуправляемых действий, а также может трансформироваться в интеграцию.

С.А. Смирнов отмечает, что проблему маргинальности можно рассматривать в совокупности с процессами, происходящими в обществе. Автор отмечает, что в современном российском обществе маргинальность представляется «процессом перекомпоновки социальной мозаики, когда значительные по объему людские массы переходят из одних социальных групп в другие» [7].

Х. Ортега-и-Гассет отмечает, «... жесткий разрыв настоящего с прошлым – как главный признак нашей эпохи, вносящий много смятения в жизнь».

Всестороннее изучение маргинальности как явления, становится важным в современном преобразующемся обществе, так как при изменении стабильной структуры общества системы социальных отношений и их элементы оказываются в промежуточном (переходном) состоянии. В этой связи и создается благоприятная почва для возникновения явления массовой маргинальности [3].

Хотелось бы отметить, что явление маргинальности характерно и для стабильного общества, и для переходного.

Таким образом, маргинальность – явление, которое присутствует при любых социальных движениях. Но в условиях нестабильности маргинальные группы оказываются не на периферии общества, а везде и охватывают все сферы жизни. Процесс изучения проблем маргинальности открывает возможности для исследования современных социокультурных процессов и предполагает поиск инструментов управления ими.

### **Библиографический список**

1. Stonequist E.V. The Marginal Man: A Study in Personality and Culture Conflict by Everett V. Stonequist. New York: Charles Scribner's Sons, 1937; reprint edition: Russell & Russell, 1961, pp. 92-93.

2. Гатиатуллина Э.Р. Идентичность как категория социальной философии: диссертация ... кандидата философских наук: 09.00.11 /

Гатиатуллина Эльвира Ринатовна; [Место защиты: Кабард.-Балкар. гос. ун-т им. Х.М. Бербекова]. – Нальчик, 2012. – 181 с.

3. Ортега-и-Гассет Х. Восстание масс. URL: [http://www.gumer.info/bogoslov\\_Buks/Phiiios/gas\\_voss/01.php](http://www.gumer.info/bogoslov_Buks/Phiiios/gas_voss/01.php).

4. Попова И.П. Новые маргинальные группы в российском обществе (теоретические аспекты исследования) // Социологические исследования. 1999. № 7. С. 62-71.

5. Рашковский Е. Маргиналы // 50/50: опыт словаря нового мышления / Под общ. Ред. Ю. Афанасьева, М. Ферро. – М.: Прогресс; Пайо, 1989. – С. 146-149.

6. Рикер П. Повествовательная идентичность. URL: <http://www.philosophy.ru/library/ricoeur/iden.html>.

7. Смирнов С.А. Человек после человека. Антропологический Форум. URL: <http://www.antropolog.ru/doc.php?id=439>.

8. Трой А. Маргиналы. Кто такие маргиналы и к кому ты себя относишь? URL: <http://anticorporativ.ru/marginaly-kto-takie-marginaly-i-k-komu-tysebya-otnosish/>.

УДК 316.624

Савина А.А., студентка магистратуры 1 курса направления  
«Социология»  
кафедры социологии и социальных технологий ТвГТУ

### **ФАКТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ ДЕЛИКВЕНТНОГО ПОВЕДЕНИЯ В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОГО ОБЩЕСТВА**

**Аннотация.** В данной статье рассматриваются социальные причины делинквентного поведения. Приведены данные контент анализа биографий особо опасных преступников СССР, России, стран Европы и США.

**Ключевые слова:** девиации, девиантное преступление, деликвентное поведение, личность, социализация.

На сегодняшний момент не представляется реальным существование общества, в котором все люди вели бы себя в соответствии с нормативными требованиями. Если человек нарушает правила поведения, нормы или закон, то его поведение принято называть девиантным, отклоняющимся, криминальным.

Девиантное поведение может быть, как индивидуальным, так и коллективным. На коллективное поведение часто влияют субкультуры, носители которой – деклассированные слои общества.

Категории населения, которые больше других подвержены к совершению девиантных поступков, называют группами риска. К ним часто относят определенные слои молодежи. По данным Организации

Объединенных Наций, около тридцати процентов всей молодежи в мире участвуют в противоправных действиях.

Девиантное поведение делят на пять типов: делинквентное, аддиктивное, патохарактерологическое, психопатологическое, на базе гиперспособностей.

Вид делинквентного поведения, преступление, представляет особую опасность для общества. Важно заметить, что преступными, являются только те общественно опасные деяния, которые предусмотрены уголовным законом и запрещены им под угрозой наказания [4].

Понятие «личность преступника» употребляется в двух смыслах: во-первых, как родовое понятие, характеризующее определенный тип людей и во-вторых, как понятие, имеющее указание на совершение личностью преступления.

В структуре личности преступника выделяют: естественную сторону, включающую в себя физические и психические факторы; социальную сторону, включающую демографические и юридические признаки.

У преступного поведения сложная природа, обуславливающаяся различными факторами, которые находятся в сложном взаимодействии и взаимодействии. Выделяют следующие группы причин, которые способствуют развитию преступного поведения у молодежи.

Во-первых, биологические причины. Они выражены в неблагоприятных анатомических или физиологических особенностях личности, которые усложняют ее адаптацию.

Во-вторых, социально-экономические причины. Сюда включена нестабильность российского общества, безработица, кризис семьи, неравенство.

В-третьих, морально-этические причины. Проявляются они в том, что в современном обществе низкий морально-нравственный уровень общества, разрушение ценностей с одной стороны, и безразличное отношении общества к проявлениям делинквентного поведения других людей с другой стороны.

В-четвертых, социально-педагогические. Сюда относится воспитание индивида в семье, школе и неформальных группах. Исследования показали, что на формирование личности ребенка в раннем и дошкольном возрасте главное воздействие оказывает взрослый человек. От того, какую ребенок получит поддержку и одобрение от взрослого, напрямую зависит его «уравновешенность», эмоциональное благополучие и взаимодействие с окружающей средой. Меры наказания и поощрения взрослым человеком, являются главным регулятором поведения ребенка.

В-пятых, социально-психологические причины. Они связаны с особенностями и кризисом протекания личности в школьной среде. Тут личность сравнивает себя с другими людьми и себя с самим собой. Здесь начинается более критичная оценка взрослых [2].

Особую роль в возникновении преступного поведения играет микросоциальная ситуация. Сюда относят: асоциальное и антисоциальное

окружение, многодетная неполная семья, конфликты со значимыми другими или безнадзорность.

К макросоциальным факторам относят общество с его историей, культурными традициями, моралью, проблемами в экономике и политике и другое [3].

Весной 2017 года было проведено прикладное социологическое исследование методом контент анализа. Объектом исследования явились биографические и криминалистические материалы о деятельности особо опасных преступников США, СССР и России после распада СССР.

Следует отметить, что наиболее опасными преступлениями можно назвать серийные преступления. Серийные преступления наводили страх и панику на людей с момента их появления. Борьба с серийными убийствами является одним из сложнейших направлений деятельности правоохранительных органов, в котором задействованы специалисты различных направлений: психологи, физиологи, психиатры и в последнее годы социологи, занимающиеся изучением девиантного поведения.

Рассматривая результаты, полученные при анализе биографий убийц СССР можно сделать выводы о том, что в то время они почти ни как не выделялись из общества.

В большинстве случаев (75%) у них были полные семьи, с непьющими родителями (75%). По социальному классу они делились на: бедные и интеллегенция по 37,5 % и рабочие 25%. В отношении к ним не было проявлено насилие со стороны родителей (62,5%). 87,5% закончили школу, и все получили высшее образование, лишь 12,5% не вступили в брак, и половина из них имели детей. Но при анализе типа жертв преступников и типа его преступления выявилось, что больше всего в СССР было педофилов и насильников (22,7%), жертвами которых становились маленькие мальчики (18,5%) и девочки (45,5%), девушки и юноши по 9%. Рассмотрим в этом контексте отношения серийных убийц с противоположным полом: 50% – хорошие, 12,5% – нейтральные и 37,5% – плохие. Так же тут важно то, что в отношении 25% серийных убийц СССР применялось насилии со стороны людей моложе их. И, как они сами говорили, именно это послужило толчком для вымещения своей злости на детях.

Можно сделать вывод, что общество СССР с неприязнью относилось к любому виду социального отклонения, будь то невступление в брак, отсутствие работы или полного отчуждения. Из-за этого проследить определенной закономерности не удастся, так как они старались не выделяться из общей массы. Возможно, именно такие жесткие требования и рамки, в которых загоняли людей, могли поспособствовать к желанию преступников к насилию над другими, в особенности детей, как наиболее слабой и беззащитной категорией. Так же во времена СССР информация о совершении серийных преступлениях старалась замалчиваться и опровергаться. И многие граждане не подозревали о грозящей им опасности и за счет этого же возможно и долгий период совершения преступлений от 4 до 7 лет – 50% и даже 12,5 % – от 8 до 15 лет.

Ситуация с современной Россией отличается от ситуации, развивавшейся в СССР.

У 62,5 % все так же присутствуют оба родителя, но вот 87,5 % хоть раз развелись. Так же заметен резкий спад уровня жизни населения, так 75,5% составляют бедные и 25% рабочие классы. И как следствие этому увеличиваются преступления с мотивом – кража (15,8%). В отношении половины убийц наблюдается насилие со стороны родителей. Большинство из них (87,5%) закончили школу, и все получили высшее образование. Но уже появляются 25% безработных, чего не было в СССР. Пропадают из биографий факты насилия со стороны младших, но ухудшаются отношения со сверстниками: 12,5% – хорошие; 62,5% – хорошие с определенными людьми (крайне узкий круг общения и социальных связей), с остальными плохие; 37,5% – плохие. Уже 62,5 % не вступают в брак и 87,5% не имеют детей, поскольку жесткие требования социальных стандартов перестают действовать. По типу жертв уже меньше детей, а больше женщин (50%), мужчин, пожилых женщин по 12,5%. Изнасилование и педофилия перестают быть основными формами, происходит переход к совершению жестоких убийств, ради убийства (31,6% – с применением холодного оружия, 21,1% – удушение).

В США просматривается другая закономерность. Помимо низкого уровня жизни (по 37,5 % бедного и рабочего классов), появляется все больше тех, кто не заканчивает школу (50%), не имеет высшего образования (50%) и не имеют работы 62,5%. У 62,5 % серийных убийц плохие отношения с противоположным полом и как следствие поздние сексуальные отношения (37,5%). Типы жертв: 27% – женщины, по 18% – неопределенных, молодых девушек и юношей. По типу преступления чаще встречаются изнасилования (21,4%), но помимо существующих в СССР и России удушья, применения холодного и огнестрельного оружия появляются каннибализм и педофилия. В типах преступной личности появляется обаятельный серийный убийца (12,5%). И, возможно, поэтому увеличивается число подражателей (37,5%). И тут подключаются другие факторы, такие как влияние: СМИ (37,5%), кино (12,5%). Еще одной проблемой, более ярко выраженной именно в США, является большой процент (62,5%) серийных убийц с наличием судимостей.

Ситуация в Европе близка к ситуации в США. Там 75% составляет бедный класс и 25% – рабочий. Половина из убийц не закончили школу. Большинство из них (75%) не получили высшего образования, при этом 62,5% имели работу и 37,5 не имели ее. У 62,5% не было жены и 87,5% не было детей. Часто встречающийся тип жертв – женщины(50%), 25% – неопределенных и по 12,5% – девушки и мужчины. 43% – изнасилования, 29% – удушение, по 14% – некрофилия и с применением холодного оружия. По типу личности преступников 62,5% – это деструктивный тип, который в процессе убийства, разрушает свою личность. И 62,5% серийных убийц, как и в США, сидели в тюрьме.

В итоге, можно сказать о том, что большинство преступлений совершалось в отношении детей, молодых девушек и женщин, что подтверждает теорию о том, что насилию подвергались слабые и социально не защищенные слои общества. Но нельзя сказать, что все преступления были однотипны, так как все они совершались с различными предпосылками, носили в себе разные цели.

У большинства серийных убийц была полная семья, несмотря на это во многих из семей России, Европы и США родители разводились. Насилия в семье серийного преступника не наблюдалось в большинстве случаев. Чаще всего, при наличии братьев или сестер преступник был младшим в семье и лишь в немногих случаях старшим. Здесь уже можно предположить влияние расставания родителей, как травмирующего фактора, учитывая, что чаще всего отношения с другим родителем не поддерживались.

Многие из серийных убийц, которые имели работу, ни чем не выделялись, имели нейтральные отношения с коллективом и безразлично относились к работе.

Как такового насилия над преступниками со стороны родителей не было, это лишь единичные случаи. Не чаще встречалось насилие со стороны молодых людей, однако несколько чаще в биографиях встречаются случаи насилия со стороны сверстников, что и порождало ответную агрессию.

Чаще всего серийные убийцы вели обособленный от общества образ жизни, они мало общались со сверстниками, не общались или мало общались в рабочем коллективе. Можно сказать, что преступники не имели широких и прочных социальных связей. Однако в биографиях крайне редки ситуации, когда они входили в раннем возрасте в подростковые преступные группы. В большинстве случаев присутствует некоторая социальная изолированность.

Если обращаться к мотивации убийств, которую они сами приводят, то выделяется две практически равные группы. Одна часть убивали, чтобы убивать, грабить, получать от этого удовольствие. Вторая была уверена, что освобождает мир от чего-то плохого, не приемлемого. Они чувствовали себя в каком-то роде героями. Этому могла послужить и пропаганда насилия во многих фильмах, где главный герой «наказывает» преступника, применяя насилие.

На основе результатов исследования, можно выделить следующие социальные предпосылки к возникновению преступного поведения: неблагоприятные социальные обстоятельства; нежелательный ребенок, в основном поздний; неполные семьи; развод родителей; издевательства со стороны сверстников; низкий социальный статус семьи; гипо или гиперопека, ошибки педагогов или нехватка контроля в школьной среде; низкий уровень образования; одиночество; неудачи в отношениях с противоположным полом; безработица; чрезмерное освещение в СМИ и кино подробностей совершенных серийных убийств; отсутствие контроля за осужденными.

Исходя из данных, полученных при проведении исследования можно дать следующие рекомендации социальным службам по предупреждению

преступности среди молодежи. Вначале важно обратить внимание на неблагополучные семьи, должен вестись контроль за ними и оказываться необходимая помощь. Так же немало важно проводить работу с благополучными семьями, она должна быть направлена на улучшение взаимоотношений между родителями и ребенком и недопущением возникновения серьезных конфликтных ситуаций между ними. Существуют семьи, которые выглядят нормальными, но оказывают моральное давление на ребенка, выявлению таких семей могут помочь психологи, чья работа в современной школьной системе необходима и важна. Работу с семьями проще всего проводить через школьный институт, в котором учителя должны проводить диагностику и индивидуальную коррекцию с «трудными» подростками.

### **Библиографический список:**

1. Serial-killers: Маньяки и убийцы [Электронный ресурс]/Сайт о серийных убийцах и маньяках.–2008-2015.– URL: <http://www.serial-killers.ru/>
2. Антонян Ю.М. Социальная среда и формирование личности преступника. М.: Академия МВД СССР. – 1975. – 227 с.
3. Ревятко Т.И. Серийные преступления. Минск: Литература, 1997. – 640 с.
4. Саакян М.В. Девиантное поведение как объект социологического анализа // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 1: Регионоведение: философия, история, социология, юриспруденция, политология, культурология. – 2008. – №8. – С.197-202
5. Фатеев И.В. Социальные аспекты причин девиантного поведения подростков // Общество: политика, экономика, право. – 2008. – №2. – 68-73с.

**УДК 331.108**

**ББК 60.54:88.53**

Семенова О.А., студентка 2 курса магистратуры  
направления «Управление персоналом»  
кафедры социологии и социальных технологий ТвГТУ

### **СОВРЕМЕННЫЕ СПОСОБЫ УЛУЧШЕНИЯ МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В КОЛЛЕКТИВЕ**

**Аннотация.** Морально-психологический климат – состояние межличностных отношений в трудовом коллективе. Позитивный морально-психологический климат способствует повышению производительности

труда в организации, росту удовлетворенности трудом сотрудников и их сплоченности.

**Ключевые слова:** сотрудник, сплочённость, психологический климат.

Для современного этапа развития общественных отношений актуальность проблемы благоприятного морально-психологического климата обусловлена как возросшими требованиями к уровню психологической включенности работника в трудовую деятельность, так и усложнением жизнедеятельности людей, расширением их личностных притязаний.

Морально-психологический климат в коллективе представлен довольно устойчивым настроением коллектива, его формирование является одним из важнейших условий для роста производительности и качества труда.

Благоприятная атмосфера в коллективе не только положительно влияет на результаты его деятельности, но и перестраивает человека, формирует его новые возможности и раскрывает потенциальные. Успех совместной деятельности во многом зависит от созданных в организации условий для реализации возможностей как отдельной личности, так и группы.

На формирование благоприятного морального климата влияют следующие факторы:

- адаптация персонала;
- наличие должностных инструкций;
- аттестация персонала и обучение;
- материальное и моральное стимулирование;
- социальная защита;
- правильная работа руководства;
- кадровая безопасность и другие.

Термин «морально-психологический климат» демонстрирует характер взаимоотношений между людьми, преобладающий тон социального настроения, который связан с удовлетворенностью стилем руководства, состоянием служебной дисциплины и др.

Психологический климат коллектива напрямую связан с определенной эмоциональным оттенком духовных связей коллектива, возникающих на основе сродства увлечений и симпатий. Так же нужно, вне всякого сомнения, принимать во внимание то, что морально-психологический климат не статичная структура, а весьма активное формирование.

Основными предпосылками позитивного морально-психологического климата рабочего коллектива выступают:

- информированность каждого из членов коллектива о задачах и состоянии дел при их выполнении;
- установление личных и трудовых взаимоотношений между членами коллектива;
- коллективность, слаженность и согласованность выполнения рабочих процессов;
- совокупность групповых, индивидуальных и общественных интересов;

- соблюдение групповых норм поведения, конформизм, т.е. мера подчинения групповому давлению [1, с. 207].

Для формирования благоприятного социально-психологического климата в коллективе, в первую очередь, важна налаженность межгрупповых и межличностных связей, причем как вертикальных, так и горизонтальных.

Важным условием формирования благоприятного климата является способность руководства регулярно анализировать и корректировать стиль, средства, формы и методы управления командой с учетом меняющихся условий. Здесь же требуется способность сохранить баланс прав и ответственности сотрудников при выполнении трудовых обязанностей, использовать в работе неформальные группы. Психологическое состояние сотрудников определяется степенью их удовлетворенности своим положением. Вследствие этого здесь важна не только психологическая атмосфера, но и характер трудовой деятельности, ее престижность и содержание, оплата, перспективы карьерного роста, наличие других привлекательных возможностей и др. [2].

Наиболее эффективными методами по улучшению морально-психологического климата, благоприятствующими плодотворной работе являются следующие:

- метод согласия, предполагающий проведение ряда действий, нацеленных на выявление общих интересов – члены коллектива лучше узнают друг друга, вырабатывают навык сотрудничать и решать появляющиеся проблемы;

- метод доброжелательности, направленный на выработку готовности оказать необходимую помощь коллеге;

- метод сохранения репутации коллеги, уважения к его достоинству – данный метод уместен при любых формах межличностного общения;

- метод взаимного дополнения – это использование не только достоинств, но и недостатков людей, которые всегда тесно связаны друг с другом;

- метод недопущения дискриминации людей – данный метод требует исключения установления преимуществ и предпочтений, не связанных с деловыми качествами сотрудника;

- последний метод может быть назван методом «психологического поглаживания» – он подразумевает, что эмоции людей, их чувства поддаются воздействию и нуждаются в определенной поддержке. Для этого организациям следует проводить совместный отдых работников коллектива, работодатели могут предлагать сотрудникам отмечать дни рождения и другие праздники в офисе. Так же поощрение инициативы персонала общаться вне офиса может дать работникам возможность переключиться и завязать отношения вне работы, формируя при этом положительный имидж организации.

Эти и подобные им мероприятия снимают психологическое напряжение, способствуют эмоциональной разрядке, вызывают позитивные чувства взаимной симпатии, и таким образом, создают нравственно-

психологическую атмосферу в организации, затрудняющую возникновение конфликтов [3].

Следует отметить, что морально-психологический климат – относительно устойчивая духовная атмосфера или психический настрой коллектива, проявляющийся как в отношениях людей друг к другу, так и в их отношении к общему делу.

Руководителю любого уровня необходимо поддерживать обратную связь со всеми звеньями управления по вертикали, а также контролировать связи в горизонтали. Создание благоприятного климата невозможно без выдвижения интегрирующих целей между высшим руководством организации и персоналом. Благоприятный социально-психологический климат положительно влияет на работоспособность каждого сотрудника и, соответственно, трудового коллектива в целом. Судить о состоянии климата в организации можно по показателю удовлетворённость-неудовлетворённость, для этого необходимо проводить исследования общественного мнения, членов трудового коллектива организации сервиса по вопросам отношения к труду, содержания работы, менеджерам и коллегам

Стоит принимать во внимание, что позитивный морально-психологический климат не является результатом спонтанного развития рабочего коллектива. Данное явление достигается за счет упорного, целенаправленного и продолжительного труда всей команды, результата хорошо спроектированной работы.

### **Библиографический список**

1. Казиева, Н.Н. Влияние морально-психологического климата в коллективе на адаптацию новых сотрудников [Текст] / Н.Н. Казиева// Вестник университета. – 2014. – № 4. – С. 207–209
2. Совершенствование социально-психологического климата. – URL: <https://knowledge.allbest.ru/management/> (дата обращения: 3.11.2017).
3. Формирование благоприятного морально-психологического климата в коллективе. – URL: <http://diplomba.ru/work> (дата обращения: 3.11.2017).

УДК [316.334:304.3]:911.375

Семенова А.А., студентка магистратуры Тверского государственного технического университета

### **ПРОБЛЕМА РАЗВИТИЯ БЛАГОПРИЯТНОЙ ЖИЗНЕННОЙ СРЕДЫ ГОРОДА**

**Аннотация.** В работе приводятся результаты исследований мнений о проблемах благоустройства жизненной среды г. Твери. Первый этап исследования включает в себя опрос студенческой молодежи как наиболее активной социальной группы о их видении современной городской среды в

Твери и мнения о необходимых направлениях ее развития. На втором этапе проводился экспертный опрос о проблемах развития жизненной среды города. В работе сопоставляются позиции специалистов по развитию городской среды и мнение молодежи, взгляды на данную проблему.

**Ключевые слова:** город, городская среда, инфраструктура, НКО, жизненная среда, эксперты, волонтерство.

Экспертное мнение должно играть одну из ключевых ролей при определении направлений развития городской среды и формирования благоприятной городской среды. Если обратиться к исследованию мнения молодежи г. Твери о состоянии инфраструктуры города и направлениях ее развития, то можно отметить ряд особенностей. Городская среда является набором политик городского развития, через которые город и его жители могут быть конкурентно на быстроизменяющихся рынках товаров, информации, услуг и другого. Так же она генерирует эмоциональное восприятие города, вызывает желание в нем жить, работать, заниматься творчеством.

Создание благоустроенной, качественной, комфортной и удобной городской среды, которая приспособленная для жителей города, является одной из главных целей деятельности правительства страны.

В 2016 году было проведено прикладное исследование студентов ТвГТУ. Было опрошено 100 респондентов, среди которых было опрошено 63% женщины и 37% мужчин. Данное исследование показало, что большая часть респондентов заинтересована в решении проблем современного города (да – 32%, скорее да, чем нет – 46%). Так же респондентов не удовлетворяет нынешнее состояние Твери (скорей нет, чем да – 49%, нет – 14%).

Большая часть респондентов (60 %) не удовлетворены состоянием транспорта. При анализе данной проблемы было предложено высказать, что именно не удовлетворяет в работе транспорта:

- непродуманные и не удобные маршруты
- дизайн и вид общественного транспорта
- качество обслуживания
- качество техники и техническое состояние машин

Студенты ТвГТУ считают, что в городе в первую очередь необходимо строить социально культурные объекты, парковки и стоянки для машин, церкви, храмы и другие религиозные объекты.

Было предложено проанализировать некоторые аспекты развития инфраструктуры связи. В результате средний балл оценок качества интернет соединения оказался в районе 7-6 баллов, телефонную связь и мобильную связь оценили выше – 9-8 баллов. Тем не менее, высоких оценок практически не присутствовало.

По данным опроса почти все респонденты (89%) не осведомлены, что в Твери работают организации по совершенствованию города, но имеют желания участвовать в реализации идей по развитию городской среды (50 %).

Респондентов считают, что в реализации, совершенствованию городской среды должны участвовать все желающие города, которые заинтересованы в этой проблеме (43%), городские и областные власти (32%), безработные в качестве социального найма (15%), школьники и студенты (10%).

Студентам ТвГТУ было предложено по 5 бальной шкале оценить состояние городской среды по следующим категориям:

- общественный транспорт. Большинство респондентов оценили на 3 балла;
- зоны отдыха (3 балла-2 балла);
- ЖКХ (женщины на 3 балла; мужчины на 1 балл);
- экология (3 балла);
- досуг и развлечения (4 балла).

Так же были предложены вопросы по мере по совершенствованию города по 4 категориям: транспорт, внешний вид города, экология, социальная инфраструктура:

- транспорт – контроль качества подготовки водителей;
- внешний вид города – контроль за загрязнением улиц, работой коммунальных служб;
- экологии – очищение водных ресурсов;
- социальная инфраструктура – создание культурных зон, парковых зон, зон отдыха.

Результаты исследования позволили сделать вывод, что студенты ТвГТУ заинтересованы в проблеме городской среды, возможно потому, что большинство скорее не удовлетворены состоянием городской среды Твери. (49%). Тем не менее, студенты считают, что Тверь способна конкурировать с другими городами России. При этом большинство студентов проявляют активную жизненную позицию, отмечая, что готовы участвовать в реутилизации городской среды без денежных вознаграждений.

Таким образом, подводя итог первой части исследования, можно сделать следующие выводы:

- респонденты заинтересованы в развитии городской среды, отметив, что готовы участвовать в развитии городской среды и без обязательного материального вознаграждения;
- студенты в большинстве не удовлетворены нынешним состоянием городской среды г. Твери, отмечают недостаточную развитость отдельных ее компонентов. Практически ни одна из составляющих городской среды не получила высокой оценки. Большинство компонентов оценены как развитые на среднем уровне;
- респонденты отметили отсутствие у них информации об организациях или движениях по совершенствованию города и городской среды;
- первоочередными элементами для совершенствования в городской среде Твери, по мнению респондентов, являются следующие направления: транспорт – контроль подготовки качества водителя; внешний вид города – контроль за загрязнением улиц, работой коммунальных служб; экология –

очищение водных ресурсов; социальная инфраструктура – создание культурных зон, парковых зон, зон отдыха.

Таким образом, можно отметить, что молодежь, как одна из активных социальных групп, не удовлетворена уровнем развития жизненной среды г. Тверь и отмечает, что для формирования благоприятной жизненной среды необходим целый ряд мер. В связи с этим актуальным остается вопрос о мнении экспертов по данному вопросу.

В июне 2017 года было проведено прикладное социологическое исследование на тему: «Проблемы формирования благоприятной жизненной среды современного города (на примере г. Твери)». С помощью метода экспертного интервью было опрошено 5 экспертов, отобранных по формальным критериям. Методы построения выборки использовались метод «снежного кома» и метод доступного случая.

В качестве экспертов были выбраны представители двух профилей: руководители и ведущие специалисты общественных организаций, представляющие социальное развитие городской среды, и специалисты технического профиля, в частности, архитекторы и строители, разбирающиеся в экономической и социальной специфике градостроительства.

В ходе исследования выяснилось, что все эксперты оценили уровень развития города Твери на сегодняшний момент на 3 балла (что совпадает и с субъективными оценками молодежи в результате анкетирования). Это связано с тем, что есть много вещей, которые не создают благоприятную среду для человека. Это касается унылого впечатления, который город создает своими массовыми застройками, проблема в озеленении городского ландшафта, непродуманная и плоха спроектированная транспортная инфраструктура, зоны отдыха, не соответствующие запросам и потребностям населения. Кроме того, эксперты отметили, что в Твери в целом неблагоприятные социальная, экономическая и архитектурная среды. Поэтому можно сказать, что в Твери на данный момент нельзя говорить о благоприятной жизненной среде.

Экспертам было предложено выдвинуть стандарты для современных городов. Экология и транспортная инфраструктура – именно под эти стандарты должны подстраиваться все современные города, так считают все специалисты. Должно идти развитие в этом русле. Но также были упомянуты и такие элементы как: социальная среда, зоны отдыха, сфера обслуживания, жилая зона человека, оформление микрорайонов.

Также все эксперты считают, что в Твери есть благоприятные условия для дальнейшего развития. Например, это географическое положение города, очень удобное и выгодное для развития инвестиционных проектов, экономических зон, туристических и досуговых центров, исторические аспекты развития города, городские власти пытаются работать, нужно повышать социокультурный уровень развития общества. В частности, решить проблему с качеством обслуживания и квалифицированными кадрами в этой отрасли.

По мнению большинства экспертов, главным условием на сегодняшний момент для успешного развития города является это решение проблем в управлении города, преемственность властей. Но один эксперт подчеркнул, что крайне важным условием для достижения данной цели является участие граждан в управлении города.

Эксперты единодушно высказали позицию, что развитие благоприятной городской среды может заметно повлиять на снижение оттока молодых людей из провинциальных городов, в том числе и из Твери, с которым все единогласно согласились. Потому что, малые города и в том числе Тверь в сравнении с Москвой и Санкт-Петербургом и городами Европы не предоставляют населению качественную благоприятную жизненную среду города. Так как в некоторых населенных пунктах люди не могут сдать кровь, не проехав 200 километров в другой населенный пункт, нет соответствующих специалистов. Нет, в том числе, хорошей работы, плохо развита экономическая, транспортная инфраструктура и культурная среда.

Самыми актуальными сферами по благоустройству города стали: зоны отдыха; озеленение города, зоны для занятия спортом и транспортная инфраструктура.

Эксперты считают, что для благоустройства города необходимо привлекать НКО, общественности и молодежь. Причин для этого две – власти объективно не справляются с благоустройством, и кроме этого, будут учтены взгляды молодежи и общественности, будет формироваться социальная ответственность за принятые и воплощенные решения.

Подводя итог проведенному исследованию, можно сделать вывод о том, что позиции экспертов по большинству вопросов совпадают с мнением молодежи г. Твери о перспективных направлениях развития.

В целом, можно отметить, что в первую очередь необходимо планомерно развивать районы города, призывая застройщиков (возможно административными мерами) заботиться о формировании инфраструктуры в районах, образованных новыми застройками. В то же время от развития пригородных зон и спальных районов не должна быть заброшена и историческая часть города, представляющая собой туристический ресурс.

Однако проблемы заключаются не только в бездействии властей или отсутствии финансирования, они так же есть в позиции жителей. Граждане должны понимать и нести ответственность за свое поведение в городе, за уборку мусора, благоустройство придомовых территорий, аккуратное отношение к общественной собственности. Необходимо с раннего возраста формировать своего рода бытовой патриотизм – любовь к тому месту, где ты живешь и чувство ответственности за свою жизненную среду. В этом случае можно говорить о том, что меры по развитию городской среды будут эффективны и окажут продолжительный эффект.

Симонов А.В., студент 1 курса магистратуры  
по направлению «Управление персоналом»  
кафедры социологии и социальных технологий  
Тверского государственного технического университета

## **E-COACHING КАК МЕТОД АДАПТАЦИИ И ОБУЧЕНИЯ ДИСТАНЦИОННЫХ РАБОТНИКОВ**

**Аннотация.** В статье рассмотрены проблемы, возникающие у работников при дистанционной форме организации труда и связанные с низкой степенью адаптированности работников к новым для них условиям труда, а также недостаточным развитием необходимых для такой работы качеств. В качестве одного из эффективных методов адаптации и развития необходимых качеств дистанционных работников автором рассматривается e-coaching. Дана характеристика ABC-модели дистанционного коучинга и выявлены особенности практической реализации дистанционного подхода к коучингу.

**Ключевые слова:** дистанционная работа, дистанционная форма занятости, коучинг, e-coaching, электронный коучинг, дистанционный коучинг, коуч, ABC-модель.

В настоящее время в связи с развитием информационных технологий и средств телекоммуникации находит все более широкое распространение дистанционная форма занятости персонала. Такая форма организации труда имеет ряд преимуществ как для работодателя, так и для работников [1]. Так, для работодателя основными плюсами такой формы организации труда являются: возможность найма квалифицированной рабочей силы независимо от ее местонахождения; экономия на аренде помещений и оборудовании рабочих мест; повышение производительности труда дистанционных работников; повышение лояльности персонала к работодателю. Для работников к основным плюсам дистанционной работы можно отнести: возможность трудоустройства независимо от местонахождения работодателя; экономия на транспортных расходах; гибкий график работы и независимость от распорядка и регламента работодателя; возможность дополнительных заработков при работе по совместительству. В то же время дистанционная работа создает для работников ряд проблем, среди которых можно выделить: трудности с нахождением баланса между работой и личным временем; недостаток личных и профессиональных контактов с коллегами, а также менее оперативное взаимодействие с работодателем; необходимость в самостоятельной организации своего рабочего места; необходимость в самодисциплине и высоком уровне ответственности [1, 4]. Данные проблемы в конечном итоге могут свести к минимуму преимущества дистанционной работы как для работника, так и для работодателя.

Все перечисленные проблемы связаны, прежде всего, с низкой степенью адаптированности работников к новым для них условиям работы, а также недостаточным развитием необходимых для такой работы качеств. Одним из эффективных методов, который может быть использован работодателем для того, чтобы помочь сотрудникам справиться с адаптацией к новым условиям труда и развить необходимые для дистанционной работы качества, является коучинг (coaching) [3]. Согласно определению ICF (International Coach Federation – Международная федерация коучинга) коучинг – это партнерские отношения с клиентами, которые стимулируют их мыслительные и творческие процессы и вдохновляют их на максимальное раскрытие личного и профессионального потенциала. Если применять содержание данного термина к процедурам управления дистанционными работниками, то в условиях удаленной работы использование коучинга в процессе адаптации персонала должно быть направлено на то, чтобы помочь работнику самостоятельно прийти к решению возникающих у него проблем. Роль коуча в этом случае состоит в том, чтобы побудить работников к самостоятельному поиску решений.

Однако применение «традиционного», «очного» (face-to-face) коучинга в условиях дистанционной формы организации труда зачастую невозможно или нерационально. В этих условиях может быть применена такая форма коучинга, как e-coaching (электронный коучинг, дистанционный коучинг). E-coaching – это неиерархическое партнерство (в целях развития работника) между двумя сторонами, разделенными географическим расстоянием, в котором процессу обучения и осмысления способствует общение с коучем посредством средств телекоммуникации (например, через интернет, с применением Skype и т.д.) [5]. Дистанционное взаимодействие является центральным аспектом электронного коучинга, при этом отсутствуют или ограничены прямые контакты face-to-face.

Можно выделить шесть основных этапов процесса коучинга [5]:

- 1) определение желаемого результата;
- 2) постановка конкретных целей;
- 3) повышение мотивации путем выявления сильных сторон и укрепления уверенности в себе;
- 4) определение имеющихся средств и разработка конкретных планов действий;
- 5) контроль и оценка прогресса, пока не будут достигнуты цели;
- 6) корректировка планов действий на основе обратной связи.

Последние два этапа представляют собой саморегулируемый цикл, в рамках которого контроль, оценка и корректировка инициируют процесс обучения на основе самоанализа.

В области дистанционного коучинга основное внимание уделяется шагам 3 и 4. Это позволяет ускорить процесс коучинга, в результате чего можно добиться ощутимых результатов в более короткие сроки. Этот принцип реализован в такой модели коучинга, как ABC-модель (Accelerated

Behavioural Change – модель ускоренных поведенческих изменений) [5]. Эта модель хорошо совместима с электронным коучингом.

АВС-модель коучинга состоит трех этапов: этапа анализа, этапа усвоения и этапа закрепления (рис. 1).

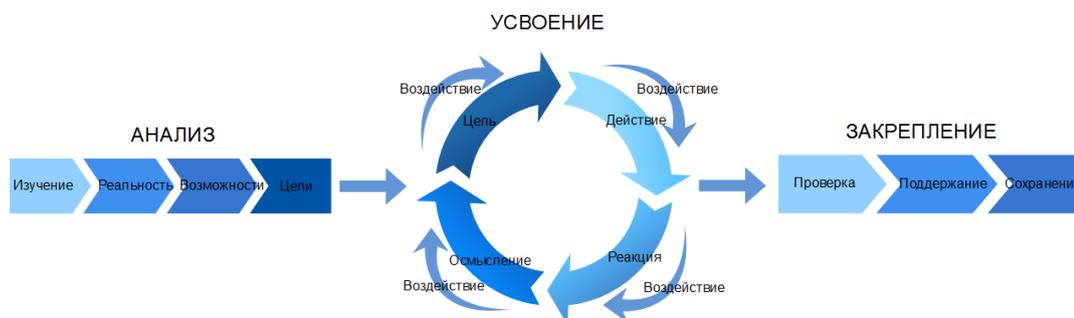


Рисунок 1 – АВС-модель

Первый этап модели заключается в определении целей коучинга и, в свою очередь, включает четыре подэтапа: изучение (чего я хочу достичь?); реальность (какова моя нынешняя ситуация и как она отличается от желаемой ситуации?); возможности (какие возможности открыты для меня в отношении достижения моих целей?); цели (каковы мои четко определенные цели?). Этот этап подобен хорошо известной модели GROW Александра Грехема и Джона Уитмора [2].

Отличительным этапом электронного коучинга является второй этап – этап усвоения. Этот этап состоит из двух циклических процессов. Первый процесс состоит из четырех последовательных шагов (цель – действие – реакция – осмысление), которые повторяются обучаемым столько, сколько необходимо для достижения целей. Второй процесс включает активные положительные воздействия на обучаемого как со стороны коуча, так и со стороны окружающей среды. На этом этапе обучаемый работает над достижением поставленных целей с помощью коуча, который обеспечивает интенсивное направляющее воздействие на обучаемого.

Заключительный этап (этап закрепления) нужен для того, чтобы новые знания, навыки и качества обучаемый мог постоянно использовать на практике. Этот этап состоит из трех шагов: проверка (оценка того, были ли достигнуты основные цели); поддержание (разработка планов, способствующих сохранению новых знаний и навыков); сохранение (сохранение новых знаний и навыков без помощи коуча).

Кроме того, АВС-модель включает три процесса, которые играют большую роль на всем протяжении коучинга: понимание (обучаемый получает все большее понимание своего собственного поведения и окружающей среды, в которой такое поведение проявляется); обратная связь (непрерывное общение с коучем в целях содействия формированию поведения обучаемого и процессу коучинга в целом); передача знаний (предоставление обучаемому справочной информации).

Рассмотрим возможный вариант практического применения электронного коучинга. У компании-работодателя должен быть сотрудник (сотрудники), который обладает необходимыми знаниями и навыками коуча. Это может быть специально нанятый специалист или сотрудник, обучение которого коучингу в специализированном учебном центре организовала сама компания. Далее должно быть определено, какие средства телекоммуникации, технологии и программное обеспечение будут использоваться при проведении дистанционных сеансов коучинга. Наиболее важным фактором здесь является то, что все эти инструменты должны быть удобными для пользователей, доступными, надежными и безопасными с точки зрения как коуча, так и обучаемых. При проведении сеансов коучинга обучаемые совместно с коучем по алгоритму, заложенному в АВС-модели (хотя могут быть использованы и другие модели и подходы к коучингу – тут многое зависит от предпочтений коуча), выявляют проблемы, находят возможности и способы их решения, шаг за шагом идут к достижению поставленных целей, чтобы в итоге приобрести навыки и качества, необходимые им для комфортной и плодотворной дистанционной работы.

### **Библиографический список**

1. Гурова И.М. Дистанционная работа как перспективная форма организации труда для российских предпринимательских структур // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). 2016. Т. 7. № 1. С. 151–155.
2. Уитмор Дж. Коучинг высокой эффективности / Пер. с англ. М.: Международная академия корпоративного управления и бизнеса, 2005. 168 с.
3. Чернышова В.С., Лымарева О.А. Коучинг как инструмент адаптации персонала // Международный научный журнал «Символ науки». 2017. № 3–1. С. 147–149.
4. Юдин А.В. Стратегия управления дистанционной формой занятости // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». 2012. № 4. С. 121–125.
5. Ribbers A., Waringa A. E-coaching. Theory and practice for a new online approach to coaching. London and New York: Routledge, 2015. 213 p.

## МЕТОДЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ И МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИЯХ

**Аннотация.** В данной статье рассмотрено несколько классификации методов мотивации и стимулирования персонала в организациях. Проанализированы методы рассмотренных классификаций. В ходе исследования выявлены положительные и отрицательные стороны методов стимулирования и мотивации персонала.

**Ключевые слова:** мотивация, стимулирование, трудовые ресурсы.

Эффективность работы организации во многом определяется качеством работы персонала. Для того чтобы сотрудники организации лучше выполняли свои обязанности, необходимо использовать актуальные и действенные методы их стимулирования. Поэтому управленцы должны уметь подобрать и использовать подходящие методы стимулирования персонала в зависимости от специфики организации.

Существует множество классификации методов мотивации и стимулирования персонала. Рассмотрим классическую классификацию стимулирования персонала, современную классификацию стимулирования персонала и классификацию методов мотивации и стимулирования персонала в которой принято делить все методы на две группы. Согласно последней классификации все методы стимулирования персонала можно разделить на:

- материальные;
- нематериальные.

Материальные методы стимулирования персонала включают все виды денежных выплат, которые применяются в организации [3, с.19]. Эти денежные выплаты представлены зарплатой, компенсацией, премией, надбавками и доплатами.

Универсальность и удобство является положительной чертой материальных методов. Так же позитивной чертой материальных методов является то, что методы позволяют персоналу распределять свои средства, так как им удобно. Применение материальных методов позволяет не только учитывать личностные качества сотрудников, но и мотивировать работников на более качественное выполнение своей работы.

Отрицательной чертой материальных методов является тот факт, что при увеличении оплаты труда необходимо делать прибавку в виде достаточно ощутимой суммы, поскольку любому сотруднику кажется, что его недооценивают. В случае если используют поощрение в виде спонтанной

премии, работник зачастую не понимает принципа ее назначения. Если же применять только фиксированную сумму бонусов, то это только расстроит работников и не поспособствует увеличению выработки.

К нематериальным методам стимулирования персонала относят карьерный рост, командировки, гибкий график работы, благодарность руководства, возможность повышения квалификации, уютную рабочую обстановку, похвалу, грамоты, медали, творческие способы решения задач и прочее.

Положительные черты нематериальных методов проявляются в сплочении коллектива. Так как под сплочением предполагается применение корпоративных мероприятий, что хорошо влияет на атмосферу организации и позволяет формировать чувство сопричастности к общему делу. Нематериальные методы не требуют больших материальных затрат, это выступает еще одной положительной чертой нематериальных методов.

Отрицательной стороной нематериальных методов является подбор правильных инструментов воздействия. Так как инструменты не универсальны и не могут применяться одинаково к разным организациям и к разному персоналу. Так же не учитывается своеобразие и личные качества каждого работника. Применение нематериальных методов не всегда приводит к сплочению коллектива организации, что оказывает негативное влияние[2,с.121].

Рассмотрим классическую классификацию методов стимулирования и мотивации персонала, где методы делят на:

- экономические методы;
- организационно-административные методы;
- социально-психологические методы.

Экономические методы управления взаимообусловлены экономическими стимулами, то есть под данными методами предполагается материальная мотивация [4,с.508]. Под материальной мотивацией, как правило, подразумевают подарки, бонусы, премии.

Экономические методы эффективны так, как включают в себя материальную составляющую. Так же экономические методы могут включать в себя систему поощрений и штрафов. При поощрении работников как правило премируют, а следовательно работники стремятся работать лучше и выполнять свою работу качественнее для того чтобы получить поощрение. Система штрафов является противоположным методом, она подразумевает вычет материальных средств за некачественное выполнение поставленной работы, что мотивирует работника на улучшение своей трудовой деятельности. Но чрезмерное штрафование приводит к негативным последствиям и может стать причиной расставания с ценным сотрудником.

Организационно-административные методы, основываются на директивных указаниях. Эти методы опираются на подчинении закону, правопорядку, старшему по должности и т.п., и опирающейся на возможность принуждения. Эти методы ориентированы на осознание

необходимости трудовой дисциплины, чувство долга, стремление человека трудиться в определенной организации. В основном административные методы используют в тех организациях, где люди не хотят трудиться, а руководитель считает, что нужно использовать технологию «кнута и пряника». Но с другой стороны, использование данных методов необходимо в любой организации[3,с.19-25].

Социально-психологические методы применяют для того чтобы повысить социальную активность сотрудников. Применение социально-психологических методов, влияет на сознание рабочих, на социальные, эстетические, религиозные и другие взгляды людей и осуществляет социальное стимулирование трудовой деятельности. Данные методы используют для решения множества важных задач, реализовать которые невозможно только на основе материальных стимулов.

Положительные стороны социально-психологических методов заключаются в том, что именно такие методы стимулирования помогут раскрыть творческий потенциал персонала, сформировать лояльность работников к руководству, помогут создать благоприятный психологический климат в организации.

Отрицательной стороной социально-психологических методов является то, что при помощи только социально-психологических методов простимулировать персонал не всегда предоставляется возможным. Так как в настоящее время наиболее влиятельными являются экономические методы.

Проанализировав каждый метод можно сказать о том, что на практике используют все методы или их комбинации для эффективного управления мотивацией и стимулированием. Так как социально-психологические методы тесно связаны с экономическими методами, а организационно-административные методы необходимы для поддержания порядка организации. То есть ограничиться одним методом невозможно, это не приведет к повышению эффективности и стимулированию работников.

Далее рассмотрим и проанализируем одну из современных классификаций методов стимулирования и мотивации персонала. Современная классификация включает такие методы как:

- наказание;
- денежные выплаты за выполнение поставленных целей;
- индивидуальные вознаграждения;
- совершенствование систем организации труда и управления;
- выплаты к заработной плате для стимулирования здорового образа жизни работников;
- социальная политика.

Наказание может выступать как в материальной, так и в нематериальной форме. Суть данного метода сводится к недопущению действий, которые могут принести вред организации. То есть наказание должно выступать своеобразным барьером, который предотвратит повторение данных действий в будущем, а так же выступит примером всему коллективу[1,с.80-83]. Таким образом, наказание оказывает положительное

влияние, когда оно ориентировано на оказание требуемого психологического воздействия на сотрудника и весь коллектив. Стоит отметить, что наказание обязательно должно соответствовать проступку. Материальное наказание допустимо только тогда, когда организация потерпела материальный ущерб из-за проступка сотрудника. Данный метод направлен на избежание неудач и на исключение, каких либо проступков.

Но стоит помнить, что часто использовать наказание не рекомендуется, либо допускается использование наказания в нематериальной форме в виде шуточного наказания. Так как позитивных методов стимулирования должно преобладать больше чем негативных. Пренебрежение описанным методом, как правило, приводит к увольнению персонала, что является отрицательной чертой.

Денежные выплаты за выполнение поставленных целей - является наиболее распространенным методом. Здесь важными стимулами выступают материальные стимулы, а это бонусы, премии, доплаты, надбавки, компенсации. Денежные выплаты за выполнение поставленных целей имеют положительные стороны. Метод вызывает у людей эффект соревнования. То есть заставляет людей больше и качественнее работать, улучшает самореализацию сотрудников, приносит чувство удовлетворения от сделанной работы, а так же провоцирует на какие либо новые предложения и улучшения.

Но, при применении метода денежных выплат за выполнение поставленных целей возникает риск появления неравных условий для сотрудников разных возрастов, что приводит к разногласиям между коллегами. И это является отрицательной чертой такого стимулирования.

Специальные индивидуальные вознаграждения, это специальные премии, выплачиваемые за владение навыками, которые необходимы компании в данный момент. Применение этого метода позволяет сотрудникам совершенствоваться и улучшать работу организации.

Выплаты к заработной плате для стимулирования здорового образа жизни работников. Данный метод носит позитивный характер, так как позволяет поддерживать здоровый образ жизни сотрудников, что также отражается на производительности труда.

Совершенствование систем организации труда и управления помогает повысить эффективность производительности труда, наладить отношения между сотрудниками и руководством, распределить служебные обязанности. Положительной чертой данного метода является нахождение общего языка между людьми. Так же метод помогает избежать внутренних конфликтов.

Социальная политика организации, как метод, имеет положительную сторону, так как помогает избежать текучести кадров. То есть чем больше организация предоставляет различных льгот и услуг, тем больше возрастает заинтересованность работников. Отрицательной чертой применения метода является тот факт, что не всегда могут быть достигнуты сочетания интересов работников с возможностями предоставления льгот организацией.

Рассмотрев несколько классификации методов мотивации и стимулирования персонала можно сказать о том, что все классификации взаимосвязаны и включают те или иные методы стимулирования, которые схожи друг с другом. Каждый применяемый метод или группа методов имеет как достоинства, так и недостатки. Естественно, что лучшим мотиватором во всех классификациях всегда были и останутся методы связанные с материальной составляющей, но не стоит оставлять без внимания методы которые можно отнести к нематериальным. Нематериальные методы достаточно разнообразны и имеют широкую сферу применения и оказывают влияние на персонал без больших денежных затрат. Из всех рассмотренных методов нельзя назвать лучшим, какой либо один метод или группу методов. Так как наиболее эффективно они используются совместно. А грамотное использование комплекса методов стимулирования персонала позволит достигнуть максимального эффекта от мотивации и стимулирования, что приведет к выполнению поставленных целей и задач.

### **Библиографический список**

1. Кардашов, В. Мотивация персонала: теория и практика [Текст] / В. Кардашов // Человек и труд. –2012. –№ 10. – С. 80-83.
2. Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом [Текст]: Учебное пособие / А.Я.Кибанов. – М.: ИНФРА-М, 2011. – 121 с.
3. Власова, Е. Система мотивации: как привлечь и удержать [Текст] / Е. Власова, Т. Копачевская // Управление персоналом. – 2012. –№ 8. – С. 19.
4. Ильин, Е. П. Мотивация и мотивы [Текст]: Учебное пособие/ Е.П.Ильин. – СПб. : Питер, 2011. –508 с.

УДК 371.132

ББК 88.4

Смирнова А., студентка магистратуры 2 курса  
направления «Управление персоналом»  
кафедры социологии и социальных технологий ТвГТУ

### **ОСОБЕННОСТИ СТРЕССА ПРИ АДАПТАЦИИ СОТРУДНИКОВ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ**

**Аннотация:** В статье представлены различные подходы ученых к определению понятия «адаптация», ее видов. Проанализированы этапы процесса адаптации молодого работника психологической службы к условиям деятельности, определены факторы, влияющие на этот процесс. Описаны стрессовые состояния, которые возникают у работников психологической службы в период адаптации к новым условиям профессиональной деятельности, определены условия формирования стрессоустойчивости работников.

**Ключевые слова:** адаптация, психолог, молодой специалист, стрессовые состояния, аффект, стрессоустойчивость, формирование стрессоустойчивости.

На основе анализа практики управления персоналом определено, что 90% сотрудников, уволившихся в течение первого года работы, приняли это решение еще в начале своей профессиональной деятельности. Обычно, у специалистов возникают трудности, большинство из которых связаны с отсутствием информации о правилах и особенностях профессиональной деятельности, несогласованностью ожиданий относительно собственной профессии.

Ученые предлагают различные обоснования понятия «адаптация», некоторые ученые трактуют этот термин достаточно узко, слишком биологизованно – как подчинение индивида среде, которое практически не зависит от него. При этом среда трактуется как непосредственное окружение индивида и считается ограниченным в пространстве и времени, поэтому требует приспособления. В последнее время толкование понятие психологической адаптации очень изменилось – имеет проявление все большее разделение понятий «приспособление» и «адаптация», когда последнее отличается от пассивного приспособления построением эффективной системы взаимодействия личности и социума, характеризующаяся достижением гомеостатической равновесия, отсутствием конфликтов, стремлением личности к самоактуализации и самореализации в социуме. [8, с.123].

После получения профессионального образования, на новом месте работы, начинающий психолог сталкивается с процессом профессиональной адаптации. Данный процесс можно разделить на две взаимосвязанных части: адаптация психолога как молодого специалиста и адаптация психолога как делегата своей профессии. Когда молодой специалист испытывает одновременно два вида адаптации это создает большое количество специфических препятствий приспособления к новому рабочему месту и увеличивает сроки профессиональной адаптации.

Э.Ф. Зеер [5] выделяет в начале профессионального становления сотрудника, такие кризисы, как: кризис профессиональных ожиданий (протекает первые недели и месяцы работы), кризис профессионального роста (наступает после 3-5 лет работы), кризис профессиональной карьеры (начинается после 8-10 лет работы).

К кризису профессиональных ожиданий могут привести такие факторы как неудовлетворенность содержанием и условиями труда, должностными обязанностями, условиями работы и заработной платой, а так же неблагоприятным социально-психологическим климатом в коллективе.

Кризис профессионального роста может появиться в условиях, когда сотрудник, после освоения нормативов и стандартов своей деятельности, не способен осуществить дальнейшее профессиональное развитие.

На вторичном этапе специалист становится настоящим профессионалом, который способен к высококлассному выполнению своих обязанностей. Каждый кризис сопровождается модификацией профессионального сознания и ценностей.

Работник психологической службы организации переживает и проходит все стадии профессионального становления.

Однако социально-психологические проблемы взаимоотношений психолога с остальными членами коллектива по своему содержанию имеют свои особенности, которые появляются для молодого специалиста в однородной профессиональной среде. Психолог, чаще всего, является единственным представителем своей профессии в том учреждении, где он работает, поэтому адаптация специалиста по психологии как представителя своей профессиональной области может замедляться и сопровождаться определенными характерными трудностями [5, с.198].

Процесс адаптации может сопровождаться стрессом, который определяется исследователями как особое состояние человека, возникающее в результате несоответствия реальной действительности ожидаемой. Такая разница вызывает неприятные ощущения и может стать причиной нервно-психического срыва.

Различают следующие виды стресса: физиологический, вызванный высокой нагрузкой; психологический, обусловленный сложными отношениями, например, с коллегами; информационный, который возникает вследствие недостатка или, наоборот, значительного количества или отсутствия систематизированной информации; управленческий как следствие высокого уровня ответственности за результаты принятых решений; эмоциональный, который больше всего проявляется в ситуациях угроз, страха или неожиданной радости.

Проблема адаптации молодых специалистов к условиям профессиональной деятельности занимает значительное место в исследованиях различных отраслей психологии, в частности психологии личности, социальной психологии, психологии индивидуальных различий (дифференциальной психологии) и тому подобное. Особенности адаптации практических психологов в профессиональной деятельности определяют необходимость исследования факторов, влияющих на процесс адаптации, различных форм стрессовых состояний, возникающих под влиянием этих факторов, разработке технологии управления процессом адаптации работников психологической службы.

Факторов стрессовых ситуаций в данной профессии работников много: в большинстве случаев наблюдается комплексное воздействие нескольких факторов, которые сказываются на качестве работы специалистов, влияющих на возникновение профессиональных стрессовых ситуаций, на значительной текучести кадров.

Когда стрессовая ситуация влияет на человека, организм мобилизует силы для сопротивления, которое продолжается до тех пор, пока сила действия стресса не превысит возможности сопротивления. В противном

случае происходит истощение сил. В процессе адаптации к новым условиям профессиональной деятельности у работников психологической службы могут возникать различные стрессовые состояния, как фрустрация, внутриличностный конфликт, кризис профессионального становления, аффект, психологическая защита.

Рассмотрим сущность этих понятий. Фрустрация – это своеобразное эмоциональное состояние, характерным признаком которого является дезорганизация сознания и деятельности в состоянии безнадежности, потери перспективы. Различают такие виды фрустрации, как агрессивность, деятельность по инерции, депрессивные состояния, характерными признаками которых являются сумм, неуверенность, бессилие, отчаяние. Фрустрация возникает в результате конфликтов личности с другими, особенно в коллективе, в котором работник не имеет поддержки, сочувственного отношения.

Внутриличностный конфликт чаще всего проявляется как ролевой и возникает, когда к работнику предъявляются противоречивые требования относительно результатов его работы; несогласованные производственные задачи и личные потребности; несбалансированные обязанности, права и полномочия; имеют место перегрузки или недогрузки работника, стрессы.

Исследователи также выделяют кризис профессиональной карьеры, которая характеризуется наличием противоречий между желаемой карьерой и ее реальными перспективами. Кризис социально-профессиональной самоактуализации характеризуется недовольством собой, окружающими людьми, обстоятельствами и профессией. [4, с.112]

Необходимость усвоения новой социальной роли и норм поведения, сужение социально-профессионального поля и контактов, снижение финансовых возможностей, с одной стороны, и желание продолжать трудовую деятельность с другой – порождают кризис утраты профессии.

Кроме этого, личность может находиться в состоянии аффекта. Аффект – это эмоциональный процесс, который протекает стремительно и бурно и имеет взрывной характер. Аффект характеризуется значительными изменениями сознания, нарушением контроля за деятельностью, потерей самообладания, а также изменением всей жизнедеятельности организма. Развитие аффектов характеризуется различными стадиями, которые сменяют друг друга. В начале аффективного состояния человек думает о предмете своего чувства, но еще может контролировать свои эмоции, затормозить развитие аффекта. На дальнейших стадиях аффекта человек теряет над собой контроль. После аффективных вспышек наступает потеря сил, равнодушие ко всему, разбитость [3, с.89].

Стресс является распространенным явлением в современном мире, а следовательно не стоит пренебрегать его вредным влиянием на общее состояние здоровья человека, нужно избегать и предупреждать его. Основой возникновения стресса у работников психологической службы является синдром умственно-эмоционального напряжения. Кратковременные эмоции преимущественно не являются вредными, поскольку лишь длительные

влияния имеют существенное значение для возникновения нервного напряжения. При условии постоянного возникновения стрессовых ситуаций формируется синдром умственно-эмоционального (нервного) перенапряжения, которое может перейти в болезнь, поскольку следствием негативного психологического воздействия могут стать нарушения соматического состояния человека.

Среди основных болезней, которые связывают со стрессом, являются атеросклероз (расстройство сердечно-сосудистой системы), гипертония (длительное повышение артериального давления и различные заболевания желудочно-кишечного тракта. Для того, чтобы избежать негативных последствий стресса, нужно развивать стрессоустойчивость, осознать возможные ситуации возникновения стресса и способы их устранения.

Н.Е. Водопьянова[4] рассматривает «стрессоустойчивость» как системной динамической характеристике, определяющей способность человека противостоять стрессовой воздействию или совладать со многими стрессогенными ситуациями, активно преобразовывая их или приспособляясь к ним без ущерба для своего здоровья и качества выполняемой деятельности [4, с.113].

Формирование стрессоустойчивости работников психологической службы организации поможет преодолеть негативные последствия стрессовых ситуаций, поберечь себя от дезинтеграции и различных расстройств, создать основу для внутренней гармонии, высокой работоспособности, определить успешность своей профессиональной деятельности и, главное, сохранить свое здоровье.

Чтобы поставить надежный заслон стрессам, работники могут перевести свою энергию в другую форму деятельности, заняться тем, что даст возможность снять эмоциональное напряжение, ведь основой стрессоустойчивой жизненной стратегии работника является поисковая активность, которая проявляется в социально приемлемых формах.

Повысить стрессоустойчивость, сохранить положительный психологическое состояние и укрепить собственное здоровье возможно также с помощью релаксации (аутотренинг, медитация, смехотерапия, цветотерапия, ароматерапия, йога, творческие попытки самовыражения), рекреации (физкультура, дыхательные упражнения); катарсиса (общение с близкими, домашними животными, увлечение искусством).

В современных психологических исследованиях предлагаются и другие средства повышения стрессоустойчивости: социально-психологический ресурс (положительное социальное окружение); психологическая образованность и психологическая культура личности; личностные ресурсы (активная мотивация преодоления стресса, сила Я-концепции, самоуважение, эмоционально-волевые качества, позитивность и рациональность мышления, состояние здоровья и отношение к нему как к самооценности и т.п.); информационные и инструментальные внутренние ресурсы личности (способность контролировать ситуацию, интерактивные техники изменения себя и окружающей ситуации, способность к адаптации и др.).

В статье представлен материал, в котором уточнено содержание понятия «стресса», определено содержание понятия «стрессоустойчивости», охарактеризованы и рассмотрены особенности, виды и этапы адаптации молодых специалистов психологической службы организации к профессиональной деятельности. Предложены различные способы повышения стрессоустойчивости сотрудников в процессе адаптации в новой организации.

### **Библиографический список**

1. Варбан, Е. Психологическая компетентность как залог жизненного опыта. Шаги к компетентности и интеграции в общество: научно-методический сборник [Текст] / Е. Варбан и др. – М.: Контекст, 2015. – 336 с.
2. Варий, М.И. Общая психология: учебное пособие [Текст] / М.И. Варий / 5-е издание, испр. и доп. – М.: Центр учебной литературы, 2016. – 968 с.
3. Винославская, А.В. Психология: учебное пособие [Текст] / О.В. Винославская. – М.: ИНКОС, 2015. – 387 с.
4. Водопьянова, Н.Е. Психодиагностика стресса [Текст] / Н.Е. Водопьянова. – СПб.: Питер, 2016. – 336 с.
5. Зеер, Э.Ф. Психология профессиональных деструкций: учеб. пособие [Текст] / Э.Ф. Зеер, Э.Э. Сыманюк. – Екатеринбург: Деловая книга, 2015. – 239 с.
6. Крушельницкая, Я.В. Физиология и психология труда: учебник [Текст] / Я.В. Крушельницкая. – М.: МНЕУ, 2014. – 367 с.
7. Мельникова, Н. Н. Социально-психологическая адаптация личности. Методические указания [Текст] / Н. Н. Мельникова. – Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, 2017. – 143 с.
8. Реан, А.А. Психология адаптации личности. Анализ. Теория. Практика [Текст] / А.А.Реан, А.Г.Кудашев, А.А.Баранов – СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2016. – 479 с.
9. Савченко, А. Я. Новый этап развития школьного образования и подготовки учителя [Текст] / А.Я. Савченко // Путь образования. – 2014. – №3. с. 2–6.
10. Яценко, Т. С. Основы глубинной психокоррекции : феноменология, теория и практика: учеб. пособ. [Текст] / Т.С. Яценко. – Минск: Высшая шк., 2016. – 382 с.

УДК 159.9:61  
ББК 88.4

Соколова Н.Ю., магистрант 1 курса направления «Управление персоналом» кафедры социологии и социальных технологий ТвГТУ;  
Соколов А.В., магистрант 1 курса направления «Управление персоналом» кафедры социологии и социальных технологий ТвГТУ

## **ПРИВЕРЖЕННОСТЬ К ЛЕЧЕНИЮ У ПАЦИЕНТОВ СТАБИЛЬНОЙ ИБС ПОСЛЕ РАЗЛИЧНЫХ РЕВАСКУЛЯРИЗИРУЮЩИХ ОПЕРАЦИЙ**

**Аннотация.** В статье проведено изучение особенностей приверженности к лечению у пациентов стабильной ИБС после различных методов реваскуляризации миокарда.

**Ключевые слова:** приверженность к терапии, реваскуляризация миокарда, стабильная ИБС

Несмотря на всеобщие данные о преимуществах изменения образа жизни и хорошей приверженности к терапии у пациентов с ишемической болезнью сердца (ИБС), не все продолжают следовать этим рекомендациям[1].

Целью проведенного исследования явилось изучение особенностей приверженности к лечению у пациентов стабильной ИБС после различных методов реваскуляризации миокарда.

Материалом нашего исследования послужили результаты наблюдения и лечения 349 из 352, включенных изначально в исследование пациентов со стабильной ИБС, в возрасте от 33 до 79 лет (средний возраст больных составил  $57,6 \pm 7,7$  года), перенесших операцию реваскуляризации миокарда в период с декабря 2011 года по декабрь 2014 года. Три пациента умерли на госпитальном периоде в раннем послеоперационном периоде после коронарного шунтирования (КШ).

Для определения факторов, влияющих на приверженность к лечению и качества жизни пациента после различных методов реваскуляризации миокарда использовались: госпитальная Шкала Тревоги и Депрессии (HADS), разработанная A. S. Zigmond и R. P. Snaith в 1983 г. для выявления и оценки тяжести депрессии и тревоги в условиях общемедицинской практики [2**Ошибка! Источник ссылки не найден.Ошибка! Источник ссылки не найден.**]. Шкала обладает высокой дискриминантной валидностью в отношении двух расстройств: тревоги и депрессии. Также приверженность к терапии оценивалась с помощью специализированного опросника Мориски – Грина [3], который валидизирован и рекомендован к широкому применению. Тест включает в себя 4 вопроса (4-item Morisky Medication Adherence Scale – MMAS-4), определяющие, пропускает ли больной прием лекарственных препаратов, если чувствует себя хорошо или плохо, забывает ли он

принимать лекарства и внимательно ли относится к рекомендованному времени приема препаратов. Статистическая обработка полученных результатов проводилась с использованием программ Excel и Statistica 7.0. Результаты представлены как среднее значение  $\pm$  среднеквадратичное отклонение. Зависимость между различными показателями определялась посредством корреляционного анализа. Достоверным различие величин считали при  $p < 0,05$ . Средние показатели представлены как  $M \pm \sigma$ , где  $M$  - средняя арифметическая величина вариационного ряда, а  $\sigma$  - ошибка среднего. Достоверность различия средних величин оценивали по  $t$  - критерию Стьюдента. Достоверность различия качественных показателей оценивали параметрическим методом с использованием критерия Пирсона  $\chi^2$ . оценку отдаленных результатов проводили с помощью актуарных кривых, построенных по методу Kaplan - Meier. Достоверным различие величин и кривых Kaplan - Meier считали при  $p < 0,05$ .

### *Результаты исследования*

Приверженность пациента к последующей после реваскуляризации миокарда терапии оценивалась с помощью теста Мориски-Грина, по результатам которого все пациенты были разделены на 3 группы: первая группа – больные с высокой приверженностью к лечению (4 балла); 2-я группа – больные с недостаточной приверженностью к лечению, с риском перехода в группу неприверженных (3 балла); 3-я группа - с низкой приверженностью к лечению, неприверженные (1-2 балла). В 3-ю группу вошла часть пациентов (22 человека), которые на всех этапах исследования показывали низкую приверженность к терапии и в последствии с данными пациентами была потеряна связь, выбыли из исследования в связи с отсутствием контакта с клиникой. В таблице 1. представлена клинко-инструментальная характеристика больных в зависимости от степени приверженности к терапии.

Таблица 1. Клинко-инструментальная характеристика больных с различной степенью приверженности к терапии

Критерии	1-я группа (n=108, 30,9 %)	2-я группа (n=180, 51,6 %)	3-я группа (n=61, 17,5 %)	p значение
1	2	3	4	5
Возраст, годы (M $\pm$ SD)	59,8 $\pm$ 5,2	61,4 $\pm$ 3,8	60,5 $\pm$ 4,2	ns
1	2	3	4	5
Мужской пол, n (%)	45 (41,6)	168 (93,3)	54 (88,5)	0,037 p <sub>1-2</sub> 0,04 p <sub>1-3</sub>
ИМТ (кг/м <sup>2</sup> )	25,8 $\pm$ 3,2	25,5 $\pm$ 4,9	26,0 $\pm$ 4,9	ns

Инфаркт миокарда в анамнезе, n (%)	72 (66,7)	105 (58,3)	40 (65,5))	ns
Сахарный диабет, n (%)	60 (55,5)	35 (19,4)	8 (13,1)	0,044 p <sub>1-2</sub> 0,027 p <sub>1-3</sub>
Артериальная гипертензия, n (%)	78 (72,2)	159 (88,3)	54(88,5)	ns
Перенесенный ОНМК, n (%)	4 (3,7)	6 (3,3)	5 (8,2)	ns
ЧКВ в анамнезе, n (%)	24 (22,2)	5 (2,8)	4 (6,5)	0,028 p <sub>1-2</sub> 0,033 p <sub>1-3</sub>
ФП, n (%)	23 (21,3)	31 (17,2)	13 (21,3)	ns
Никогда не курил, n (%)	36 (33,3)	9 (5,0)	2 (3,2)	0,025 p <sub>1-2</sub> 0,021 p <sub>1-3</sub>
Малоподвижный образ жизни, n (%)	62 (57,4)	87(48,3)	39 (63,9)	ns
Наличие ДЛО (дополнительное лекарственное обеспечение), n (%)	75 (69,4)	42 (23,3)	10 (16,4)	0,042 p <sub>1-2</sub> 0,027 p <sub>1-3</sub>
Реваскуляризация миокарда с помощью КШ, n (%)	56 (51,8)	87 (48,4)	37 (60,7)	ns
Реваскуляризация миокарда с помощью ЧКВ, n (%)	52 (48,2)	93 (51,6)	24 (39,3)	ns

Как представлено в таблице 1, пациенты с высокой степенью приверженности в большинстве являются лицами женского пола, не имевшие вредных привычек в виде пристрастия к табакокурению. Выявилась зависимость степени приверженности к терапии от наличия сопутствующего сахарного диабета, и проводимых ранее реваскуляризирующих операций в виде ЧКВ. Также, неотъемлемым фактором, влияющим на хорошую приверженность пациентов к терапии, явилось наличие дополнительного лекарственного обеспечения.

Больным было проведено анкетирование с целью выявления связи «врач-пациент». Основная половина анкетированных больных 212 (60,7 %) на вопрос о доверии к терапии, проводимой врачом, ответили, что полностью

доверяют рекомендациям и назначениям лечащего врача; 88 пациент (25,3 %) в основном доверяют. Некоторые сомнения в отношении необходимости проводимой терапии и наставлений по изменению образа жизни высказали 28 (8 %) опрошенных пациентов, и отказались отвечать на данный вопрос 21 (6,0 %) больных.

Был проведен однофакторный анализ вклада различных факторов в приверженность больных стабильной ИБС к лекарственной терапии и изменению образа жизни. В таблице 2 представлены результаты данного анализа.

Таблица 2. Однофакторный анализ вклада различных факторов, влияющих на высокую приверженность к лекарственной терапии и изменению образа жизни у больных стабильной ИБС

Показатель	ОШ (отношение шансов)	95 %ДИ (доверительный интервал)	<i>p</i>
1	2	3	4
Возраст, старше 65 лет	1,01	(0,85-1,22)	0,047*
Женский пол	1,24	(0,98-1,37)	0,035*
Длительность ИБС	0,82	(0,71-1,0)	0,082
Повторные реваскуляризирующие миокард операции (ЧКВ - чрескожные коронарные вмешательства, КШ - коронарное шунтирование)	1,13	(0,92-1,46)	0,031*
Сопутствующий СД (сахарный диабет)	1,17	(0,89-1,28)	0,042*
1	2	3	4
Отсутствие субклинической (клинической) тревоги/депрессии	1,41	(1,12-1,66)	0,029*
Реваскуляризация миокарда с помощью ЧКВ	0,73	(0,54-0,92)	0,21
Реваскуляризация миокарда с помощью КШ	0,92	(0,67-1,03)	0,069
ДЛО	1,38	(1,15-1,51)	0,024*

Наличие высшего образования	1,27	(0,99-1,45)	0,033*
-----------------------------	------	-------------	--------

Результаты однофакторного логистического регрессионного анализа показали зависимость высокой приверженности пациентов стабильной ИБС после проведенной реваскуляризации миокарда от следующих факторов: в возрасте старше 65 лет ( $p=0,047$ ), у лиц женского пола ( $p=0,035$ ), от проведенных повторных реваскуляризирующих миокард операции ( $p=0,031$ ), у больных с сопутствующим СД ( $p=0,042$ ), отсутствие психосоматических нарушений (тревоги/депрессии) ( $p=0,029$ ), использование пациентами ДЛО ( $p=0,024$ ), наличие у пациента высшего образования ( $p=0,033$ ). Длительность у пациента ИБС, в различных ее проявлениях) и метод реваскуляризации миокарда не отказали какого-либо влияния на степень приверженности к терапии.

### *Обсуждение*

Несколько мировых исследований подтверждают проблему приверженности пациентов к лечению во всем мире. Даже после острого инфаркта миокарда (ИМ) больные в регистре PREMIER только в 66 % случаев принимали назначенную терапию [4]. В регистре EFFECT только 78% пациентов в течении 120 дней после перенесенного острого ИМ покупали выписанные им лекарственные препараты [5]. Аналогичная ситуация была обнаружена в регистрах CRUSADE и ACTION [66], где в течении 3-х месяцев после острого ИМ лекарственную терапию продолжали только 72 % пациентов. Такая статистика показывает очень быстрое снижение приверженности пациентов к лечению.

Всемирная организация здравоохранения определила приверженность к долгосрочным методам лечения как "изменение в поведении человека - принятие лекарств, соблюдение диеты и/или выполнение образа жизни". Плохое соблюдение лечения больных ИБС связано с увеличением повторной госпитализации и смертности [7]. Напротив, соблюдение рекомендаций по интенсивному изменению образа жизни у больных с ИБС связано со снижением последующего коронарного риска и развития неблагоприятных отдаленных событий в течении 5 лет [8]. При этом сердечно-сосудистые заболевания по-прежнему сохраняют лидирующие позиции по причине смертности во всем мире [1]. Доказано, что наиболее эффективной профилактикой повторных коронарных событий у больных ИБС, является поведенческое изменение факторов риска, образа жизни, исключение вредных привычек [9]. Однако, все эти эффективные профилактические мероприятия зависят от приверженности самих пациентов [9,10,11,12].

В нашем исследовании выявлена зависимость высокой приверженности к лечению у пациентов стабильной ИБС после различных методов реваскуляризации миокарда от следующих факторов: возраст (старше 65 лет), у лиц женского пола, после проведенных повторных реваскуляризирующих операций, у больных с сопутствующим СД, при отсутствии психосоматических нарушений (тревоги/депрессии), при

использовании пациентами дополнительного лекарственного обеспечения, а также наличия у пациента высшего образования.

### **Заключение**

Полученные нами данные могут помочь врачам кардиологам в реабилитации пациентов со стабильной ИБС после различных методов реваскуляризации миокарда, в снижении риска повторных коронарных событий.

### **Библиографический список**

1. Wilkins E, Wilson L, Wickramasinghe K et al. European Cardiovascular Disease Statistics 2017. Brussels: European Heart Network, 2017. Available from:<https://www.bhf.org.uk/publications/statistics/european-cardiovascular-disease-statistics-2017>
2. Zigmond AS, Snaith RP. The hospital anxiety and depression scale. *Acta Psychiatr Scand.* 1983; 67 (6):361-370.
3. Morisky D. E., Green L. W., Levine D. M. Concurrent and predictive validity of a self reported measure of medication adherence. *Med Care* 1986; 24(1): 67-74.
4. Ho P.M., Spertus J.A., Masoudi F.A., Reid K.J., Peterson E.D., Magid D.J., Krumholz H.M., Rumsfeld J.S. Impact of medication therapy discontinuation on mortality after myocardial infarction. *Arch Intern Med* 2006;166:1842–1847.
5. Jackevicius CA, Li P, Tu JV. Prevalence, predictors, and outcomes of primary nonadherence after acute myocardial infarction. *Circulation* 2008;117:1028–1036.
6. Melloni C, Alexander KP, Ou FS, LaPointe NM, Roe MT, Newby LK, Baloch K, Ho PM, Rumsfeld JS, Peterson ED. Predictors of early discontinuation of evidence-based medicine after acute coronary syndrome. *Am J Cardiol* 2009;104:175–181.
7. Ho P.M., Bryson C.L., Rumsfeld J.S. Medication adherence: its importance in cardiovascular outcomes. *Circulation* 2009;119:3028–3035.
8. Baroletti S., Dell’Orfano H. Medication adherence in cardiovascular disease. *Circulation* 2010;121:1455–1458.
9. Chow CK, Jolly S, Rao-Melacini P, Fox KA, Anand SS, Yusuf S. Association of diet, exercise, and smoking modification with risk of early cardiovascular events after acute coronary syndromes. *Circulation* 2010;121:750–8. <https://doi.org/10.1161/CIRCULATIONAHA.109.891523>
10. Barzi F, Woodward M, Marfisi RM, Tavazzi L, Valagussa F, Marchioli R. Mediterranean diet and all-causes mortality after myocardial infarction: results from the GISSI-Prevenzione trial. *Eur J Clin Nutr* 2003;57:604–11. <https://doi.org/10.1038/sj.ejcn.1601575>
11. Houston TK, Allison JJ, Person S, Kovac S, Williams OD, Kiefe CI. Post-myocardial infarction smoking cessation counseling: associations with immediate and late mortality in older Medicare patients. *Am J Med* 2005;118:269–75. <https://doi.org/10.1016/j.amjmed.2004.12.007>

12. Trichopoulou A, Bamia C, Norat T et al. Modified Mediterranean diet and survival after myocardial infarction: the EPIC-Elderly study. Eur J Epidemiol 2007;22:871–81. <https://doi.org/10.1007/s10654-007-9190-6>

УДК 316.334.2

ББК 60.561.23:60.504

Усатова К.А., студентка 1 курса магистратуры  
направления «Управление персоналом» кафедры  
социологии и социальных технологий ТвГТУ

## **ПРОФИЛАКТИКА ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ В ОВМ МО МВД РОССИИ «БЕЖЕЦКИЙ»: СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ**

**Аннотация.** Статья посвящена теоретическим аспектам изучения текучести кадров. Приводятся результаты прикладного социологического исследования, проведенного в ОВМ МО МВД России «Бежецкий».

**Ключевые слова:** проблема текучести кадров, персонал, социально-психологический климат, факторы профилактики текучести кадров.

Проблема текучести кадров давно привлекает пристальное внимание многих ученых, как в нашей стране, так и за рубежом. В России примерно две трети работающих людей время от времени задумываются о переходе в другие компании, хотя пойти на такой шаг готовы далеко не все. Из-за ухода специалистов и кадровой нестабильности организации несут немалые финансовые потери. В понимании Рогожина А.Р. [5], текучесть кадров – процесс незапланированного, неорганизованного перемещения рабочей силы, связанный с социально-экономической неудовлетворенностью работника рабочим местом и уход по собственному желанию с конкретной организации [55]. Основная причина текучести – недовольство работников своим положением. В частности, речь идет о неудовлетворенности заработной платой, условиями и организацией труда, отдаленности работы от дома, отсутствии условий для отдыха, детских учреждений и так далее.

Для управления текучестью кадров необходимо ее прогнозировать и применять меры профилактики. Проблему текучести кадров можно предупредить если учитывать потребности каждого из сотрудников.

В теории и практике кадрового менеджмента принято выделять следующие технологии профилактики текучести кадров:

- предупреждение и прогнозирование текучести кадров;
- регулирование текучести кадров;
- формирование благоприятного социально-психологического климата;
- мотивация [3].

Формирование социально-психологического климата трудового коллектива является одним из важнейших условий роста производительности труда и качества выпускаемой продукции. Вместе с тем, социально-

психологический климат является показателем уровня социального развития коллектива и его психологических резервов, способных к более полной реализации. В.Д. Парыгин трактует социально-психологический климат как преобладающий и относительно устойчивый психологический настрой коллектива, который находит многообразные формы проявления во всей его жизнедеятельности [1].

Качество социально-психологического климата в коллективе формируется в два важнейших этапа:

- на первом этапе становления коллектива эмоциональный фактор играет главную роль, идет интенсивный процесс психологической ориентации, установление связей и позитивных взаимоотношений;

- на втором этапе, этапе коллективообразования все большее значение приобретают когнитивные процессы, и каждая личность выступает не только как объект эмоционального общения, но и как носитель определенных личностных качеств, социальных норм и установок [2].

Для оценки текучести кадров предлагаются различные методики, каждая из которых содержит определенную последовательность этапов проведения, предполагает соответствующие расчеты, использует определенные критерии и показатели. Но в основе большинства методик лежит проведение предварительного анкетирования и интервьюирования сотрудников.

Результаты мониторинга помогают организации далее в корректировке планов и целей, выработке стратегии и тактики внедрения изменений.

В мае 2017 года в ОВМ МО МВД России «Бежецкий» было проведено прикладное социологическое исследование методом интервьюирования на тему «Профилактика и предупреждение текучести кадров в ОВМ МО МВД России «Бежецкий». Объектом данного исследования выступили сотрудники ОВМ МО МВД России «Бежецкий». Все респонденты – женщины в возрасте от 26 до 47 лет.

Все респонденты сошлись во мнении о том, что в ОВМ МО МВД России «Бежецкий» проблема текучести кадров отсутствует. В основном, это связано с тем, что персонал организации все устраивает. Сотрудники понимают, что идеальной работы нет, а привыкнуть можно ко всему. В организации трудятся люди с большим стажем работы и они не видят смысла его прерывать даже для ухода в коммерческие организации. Данное место работы воспринимается работниками как наиболее выгодное по сравнению с другими организациями. Работники ценят организацию за возможность более раннего выхода на пенсию (по выслуге лет) и грамотное руководство.

В качестве причин, способствующих уходу сотрудников, сотрудники отметили:

- неудовлетворенность заработной платой;
- большой объем работы;
- постоянный стресс;
- потеря заинтересованности в работе;
- испорченные отношения с руководством;

- отсутствие умения общаться с людьми;
- семейные проблемы.

На вопрос, какие условия, созданные в вашей организации, способствуют профилактике и предупреждению текучести кадров большинство респондентов ответили, что созданы и адаптированы мотивирующие условия в материальном и профессиональном плане (карьерный рост), а так же улучшение условий труда.

Неоднозначными были ответы респондентов на вопрос об осведомленности о проведении мероприятий по профилактике и предупреждению текучести кадров: часть респондентов плохо осведомлены, другие отвечали неуверенно и затруднялись с ответом. Что касается респондентов осведомленных о проведении мероприятий, то отметили мероприятия по материальному стимулированию. Кроме того, к списку таких мероприятий респонденты отнесли адаптацию нового персонала, материальное стимулирование.

По мнению большинства респондентов, проводимые в организации мероприятия по профилактике и предупреждению текучести кадров эффективны. Однако более целесообразным будет применение данных мер в комплексе.

Самыми популярными рекомендациями респондентов были следующие:

- более тщательно отбирать персонал;
- снизить объемы работы, в том числе и за счет привлечения студентов старших курсов, практикантов;
- разработать систему адаптации персонала;
- выявлять причины увольнения каждого работника и вести статистику этих причин.

Кроме того, респонденты единогласно оценили социально-психологический климат в организации как благоприятный.

Все сотрудники, принявшие участие в исследовании, отметили, что степень влияния социально-психологического климата на предупреждение текучести кадров достаточно высокая. Атмосферу в коллективе все опрошенные оценили как «добрую» и «здоровую».

Все респонденты считают, что самыми главными факторами, влияющими на формирование благоприятного социально-психологического климата, являются грамотный стиль и методы руководства коллективом, а также справедливая система оплаты труда. Также респонденты выделили факторы, которые препятствуют формированию благоприятного социально-психологического климата: несправедливая система оплаты труда и личные качества сотрудников.

По мнению большинства опрошенных, социально-психологический климат в совершенствовании не нуждается.

По результатам исследования была выявлена зависимость ответов респондентов от возраста и стажа сотрудников. Следует отметить, что чем старше сотрудник и чем дольше он работает в данной организации, тем более

подробно смог рассказать о методах, условиях, социально-психологическом климате в их коллективе, а так же мерах, применяемых для профилактики текучести кадров и ее причинах. Данные сотрудники смогли оценить атмосферу, преобладающую в коллективе, и факторы, влияющие на формирование благоприятного социально-психологического климата. При этом, все сотрудники ОВМ МО МВД России, имеющие стаж работы от 1 до 6 лет, затруднились ответить.

Также, стоит отметить, что чем выше должность, тем больше сотрудник знает о внутренней среде своей организации, о проводимых мероприятиях, о мерах и условиях, созданных в организации для профилактики и предупреждения текучести кадров.

Для оценки социально-психологического климата в ОВМ МО МВД России «Бежецкий» сотрудникам была предложена методика В.К. Андреева [4].

Предлагаемый опросник позволяет определить на каком уровне (по десятибалльной шкале) проявляется в данном коллективе то или иное качество.

По результатам проведенного социально-психологического исследования было выявлено, что среднеарифметический балл в ОВМ МО МВД России «Бежецкий» составил 89 баллов из 90 возможных. Таким образом, социально-психологический климат в коллективе – «высокий». Кроме того, опрос позволил выявить и отметить, что на высоком уровне находятся очень важные качества, которые характеризуют социально-психологический климат исследуемого коллектива. Основными качествами, которые выделили сотрудники коллектива и оценили самыми высокими баллами, являются доброжелательность (8), честность (7), сотрудничество (5), целеустремленность (6), дружелюбие (10), ответственность (7), принципиальность (9).

Так же, исходя из ответов работников коллектива, несущественно выраженными оказались такие аспекты социально-психологического климата, как наличие условий профессионального роста (8), социальная защищенность (10) и увлеченность (9).

Таким образом, по результатам проведения методики можно сделать несколько выводов:

- по мнению сотрудников, в коллективе невраждебный и здоровый социально-психологический климат;
- преобладающие в коллективе и характеризующие социально-психологический климат качества (доброжелательность, честность, сотрудничество и дружелюбие) в совершенствовании не нуждаются;
- уровень социально-психологического климата в коллективе «здоровый»;
- в организации не хватает профессионального роста, социальной защищенности и увлеченности.

Для решения существующих проблем и совершенствования социально-психологического климата респондентами были предложены следующие рекомендации:

- в первую очередь необходимо узнать, а стремится ли тот или иной сотрудник к продвижению по службе;
- необходимо провести лекцию об особенностях реализации социальной политики в организации;
- для повышения степени «увлеченности работой» стоит провести тренинги или игры, которые по-новому заставят посмотреть на свою работу, воодушевить коллектив.

Таким образом, проблема текучести кадров в коллективе ОВМ МО МВД России «Бежецкий» не выявлена. Во многом, это заслуга сформированного в коллективе благоприятного социально-психологического климата.

### **Библиографический список**

1. Парыгин, Б.Д. Социальная психология: проблемы, методологии, истории и теории [Текст] / Б.Д. Парыгин. – Спб.: Оформление., 2010. – 592 с.
2. Сарджвеладзе, Н.И. Личность и ее взаимодействие с социальной средой [Электронный ресурс] // psychology-perm.ru: электрон.науч.-познават.жур. – 2016. – Режим доступа: [http://www.psychology-perm.ru/K4\\_4.htm](http://www.psychology-perm.ru/K4_4.htm).
3. Бушта, Т. Как победить текучесть кадров [Электронный ресурс] // job.ludidela.ru: электрон.персонал.помощ. – 2015. – Режим доступа: <http://job.ludidela.ru/news/464575/>.
4. Иночкин, В.В. Методики для изучения социально-психологического климата трудового коллектива [Электронный ресурс] // <http://intranet.gpntb.ru>: электрон. науч. и тех. библиот. – 2016. – Режим доступа: <http://intranet.gpntb.ru/subsscribe/?art=6&journal=ntb&num=6&year=2016>
5. Рогожин, А.Р. 15 причин для увольнения работника [Электронный ресурс] // [biznes-prost.ru](http://biznes-prost.ru): бизнес-портал. – 2013. – Режим доступа: <https://biznes-prost.ru/15-prichin-dlya-uvolneniya-rabotnika.html>.

Шарова Ю.А., магистрант 1 курса направления  
«Социология» кафедры социологии и социальных  
технологий ТвГТУ

## РОЛЬ ТЕАТРАЛЬНОГО ИСКУССТВА В СОЦИАЛИЗАЦИИ СОВРЕМЕННОЙ МОЛОДЕЖИ

**Аннотация.** В статье рассматривается роль театра как социокультурного института в социализации современной молодежи. В условиях изменения ценностей, предпочтений и образа жизни молодого поколения меняется восприятие театрального искусства. Проанализированы результаты социологического исследования среди студентов Тверского государственного технического университета.

**Ключевые слова:** театр, искусство, молодежь, социализация, социальные институты.

На протяжении многих веков театр оказывал влияние на социализацию молодежи. Однако социализирующее воздействие театрального искусства на молодое поколение всегда было опосредовано общим состоянием культуры социума, мировоззрением молодежи, ее образом жизни. По справедливому мнению А.И. Ковалевой социализация охватывает все процессы приобщения к культуре, обучения и воспитания, с помощью которых человек приобретает социальную природу и в способность участвовать в социальной жизни. Театр в этом аспекте социализации помогает приобщить молодежь к культуре, через постановку классических и современных спектаклей [4, с. 140].

В научной литературе накоплен большой опыт разнообразных театроведческих исследований. Институциональные характеристики и социальные функции театра анализировались в работах Д.Л. Стрелкова, Т.О. Андриановой, Ю.М. Лотмана, Е.В. Золотаревой [7, с. 148; 1, с. 91-94; 5, с. 493; 2, с. 31-33].

В информационном обществе происходит трансформация досуговой деятельности молодежи, театральному искусству трудно конкурировать с виртуальной реальностью, все больше «поглощающей» детей и подростков. Все это может вести к «оскудению» молодежной культуры. В новых условиях театры вынуждены искать новые художественные средства, воплощать в жизнь оригинальные идеи и творческие проекты. Только так они могут «удержать в зрительном зале» носителей клипового сознания.

Осмысление роли театра в социализации молодежи невозможно без эмпирических данных. В октябре 2016 года в Твери было проведено прикладное социологическое исследование среди студентов Тверского государственного технического университета (ТвГТУ). Использовался метод

анкетирования. Выборочная совокупность составила 100 человек, из которых студентов факультета управления и социальных коммуникаций (ФУСК) – 67 человек, студентов инженерно-строительного факультета (ИСФ) – 33 человека. Из них 75 % – девушки, 25 % – юноши. Тип выборки случайный.

В рамках исследования было необходимо выявить долю тех, кто посещает театры. В результате выяснилось, что основная часть опрошенных (95%) считает, что театры нужно посещать, но при этом, только половина из них ходит в театр с регулярностью от одного до трех раз в год (44% среди юношей и 50,7% среди девушек). Остальные респонденты либо были в театре всего лишь один раз (39%), либо вообще никогда не посещали театр (9%).

Основная часть студентов как ФУСК, так и ИСФ, не стремится попасть на премьеры новых спектаклей. В условиях распространения информационных технологий о выходе нового спектакля студенты узнают в первую очередь на сайтах в интернете (33,3%). На втором месте такой способ получения театральной информации, как наружная реклама (31,4%). Причем девушки чаще всего узнают о выходе новых спектаклей на сайтах в интернете, а юноши – при помощи наружной рекламы.

Как выяснилось в ходе исследования, наибольшей популярностью среди студентов пользуется драматический театр, причем как у девушек (60%), так и у юношей (69,6). Наиболее популярным жанром театрального искусства у студентов ТвГТУ оказались комедия (33%) и драма (23,9%). Причем юноши отдают предпочтение комедии (54,8%), а девушки – драме (28,8%).

Также в ходе исследования было выявлено, что юноши предпочитают классические постановки, а девушки современные спектакли. Главными факторами выбора спектакля для студентов оказались рекомендации друзей (38,8%) и наличие рекламы (20,4%).

Определенный интерес представляют критерии, по которым студенты выбирают театр. Из предложенных критериев наиболее значимыми для респондентов оказались: привлекательность театра (удобные кресла, приветливый персонал и т.д.) (30,8%), рекомендации друзей (26%), низкая стоимость билетов (15,4%) и удобное расположение театра (недалеко от дома, учебного заведения и т.д.) (14,4).

В ходе исследования выяснилось, что наиболее удобным временем для посещения театров студенты считают вечерние часы.

Участникам социологического исследования было предложено определить сумму денег, которую они готовы потратить на билет в театр. Большинство студентов готовы заплатить от 400 до 500 рублей (26%) или от 500 до 600 рублей (24%). Нужно отметить, что девушки готовы потратить на билеты в театр большую сумму, чем юноши.

При анализе полученных ответов респондентов, посещающих театры, выяснилось, что среди них велика доля тех, кто ходит в театры из любви к театральному искусству (39%). 28% опрошенных студентов ТвГТУ,

сообщили, что посещают театры, чтобы узнать что-то новое. На третьем месте оказался вариант ответа «за компанию с друзьями» (12%).

При выявлении причин, по которым студенты посещают театры, оказалось, что 45,7% девушек ходят в театры, потому что им нравится театральное искусство, и 25,7%, чтобы узнать что-то новое. Среди юношей – 47,6% посещают театры, чтобы узнать что-то новое, и 23,8% за компанию с друзьями. Таким образом, за компанию с друзьями в театры юноши ходят чаще, чем девушки.

Для того чтобы узнать, с чем у студентов ассоциируется посещение театра, респондентам был предложен перечень суждений. Для большинства участников исследования, как юношей, так и девушек, посещение театра – это полезное времяпровождение (69%), у остальных посещение театра ассоциируется с ярким запоминающимся праздником (11%), возможностью провести время с близким человеком (9%) и общением со сверстниками (3%).

Также в ходе исследования было необходимо выяснить общее отношение студентов к театральному искусству. 76% студентов ТвГТУ заявили, что к театральному искусству относятся положительно, остальные респонденты – нейтрально.

Главные факторы, влияющие на отношение к театру, по данным опроса: СМИ, мнение окружающих и семейные ценности. Нужно учесть тот факт, что семейные ценности оказывают большее влияние на отношение девушек к театральному искусству, чем юношей.

Определенный интерес также представляет мнение студентов о том, как театр влияет на их саморазвитие. Большинство участников исследования считает, что, во-первых, театральное искусство способствует культурному саморазвитию личности, а, во-вторых, учит хорошим манерам.

Участникам социологического опроса было также предложено высказать свое мнение о том, как относится к театральному искусству молодежь России. 47% опрошенных студентов отмечают, что для российской молодежи театральное искусство совсем неинтересно; 38% считают, что молодежь посещает театры, если только это необходимо; лишь 8% респондентов полагают, что молодежи это интересно и 6%, что это модно.

Следует отметить, что для большинства студентов, как девушек, так и юношей обоих факультетов, ходить в театр сегодня «это интересно и познавательно». Они считают, что в будущем театральное искусство останется без изменений (53%), будет популярно (26%), будет доступно для всех в материальном плане (17%).

Проведенное социологическое исследование показало, что популярность театрального искусства среди студентов невелика. Хотя посещение театра ассоциируется у студентов с полезным времяпрепровождением, ярким запоминающимся праздником и возможностью провести время с близким человеком, визиты в театры не занимают существенного места в досуговой деятельности студенческой молодежи. Современному театру предстоит еще много сделать, чтобы стать «властителем дум» молодого поколения, а для более глубокого понимания

механизмов социализирующего воздействия театрального искусства на молодежь нужны масштабные социологические исследования.

### **Библиографический список**

1. Андрианова Т.О. Социальные функции театра // Вестник Челябинского государственного университета. 2012. № 35. С. 91–94.
2. Золотарева Е.В. Театр как средство социокультурного развития молодежи // Материалы 11-х Международных Макаренковских студенческих педагогических чтений: «Социокультурное развитие личности: история и современность». Рос. гос. проф.-пед. ун-т., Екатеринбург, 2014. С. 31–34.
3. Карамышева Т.В. Создание и развитие театра для детей: культурно-образовательный аспект / Человек и образование. 2009. № 2. С. 83–88.
4. Ковалева А.И. Социализация // Знание. Понимание. Умение. 2004. № 1. С. 139–143.
5. Лотман Ю. М. Об искусстве. Санкт-Петербург: «Искусство – СПб», 1998. 704 с.
6. Островский А.Н. Записки, речи и письма года / под общ. ред. и вступ. ст. Г.И. Владыкина. М.: Искусство, 1947. 238 с.
7. Стрелков Д.Л. Детский театр как среда воспитания творческих интересов подростков: автореф. дис. ... канд. пед. наук. СПб.: Российский гос. пед. ин-т им. А.И. Герцена, 2004. 176 с.

## ТВЕРСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

Кафедра социологии и социальных технологий (кафедра ССТ) Тверского государственного технического университета (ТвГТУ) была создана в 1989 году как кафедра гуманитарного образования Калининского политехнического института – одна из первых кафедр подобного профиля в технических вузах Советского Союза. Основателем кафедры являлась профессор Таисия Павловна Долгова – выдающийся педагог, ученый, организатор образования. За годы своего существования кафедра прошла путь от небольшого подразделения политехнического института до крупного центра социально-гуманитарного образования Тверского региона.

В последние годы кафедра ССТ ТвГТУ осуществляет подготовку студентов по направлениям Социология, Управление персоналом (бакалавриат и магистратура), Туризм, Сервис, Гостиничное дело (бакалавриат).

Кафедра реализует научно-исследовательские проекты по заказам министерств и ведомств РФ, органов государственного и муниципального управления Тверской области, коммерческих структур. Многие исследования стали результатом успешного участия кафедры в конкурсах грантов на выполнение научно-исследовательских работ. На базе кафедры создан научный центр социологических исследований, занимающийся организацией и проведением социологических и маркетинговых исследований. Научно-исследовательская работа ведется по таким направлениям, как социология образования и молодежи, социология семьи, девиантология, электоральная социология, теория и практика социального управления, социальные технологии сервиса и туризма. Ежегодно проводятся научно-практические конференции, издаются сборники научных трудов.

Кафедра приглашает к сотрудничеству научных работников, преподавателей вузов, представителей заинтересованных учреждений и организаций.

Адрес кафедры: 170026, г. Тверь, наб. Афанасия Никитина, 22, ТвГТУ, каб. 236, кафедра ССТ.

Телефоны: кафедра (8-4822) 78-80-91; зав.кафедрой, проф. Майкова Э.Ю. (8-4822) 78-47-04.

Сайт: [www.tversociology.ru](http://www.tversociology.ru)

e-mail: [kafedrasst@yandex.ru](mailto:kafedrasst@yandex.ru)

ОБРАЗОВАНИЕ В XXI ВЕКЕ  
МАТЕРИАЛЫ ВСЕРОССИЙСКОЙ НАУЧНОЙ ЗАОЧНОЙ  
КОНФЕРЕНЦИИ

ВЫПУСК 17

---

Подписано в печать

Формат 60x84 1/16

Физ.печ.л.

Тираж 100 экз.

Бумага офсетная

Усл.печ.л.

Заказ №

---

Издательство ООО «СФК-Офис»  
г. Тверь