

**Министерство образования и науки РФ  
НОУ ВПО «Омская гуманитарная академия»**



**IX Никулинские чтения:  
«Модели участия граждан в социально-экономической  
жизни российского общества»**

**9 апреля 2015 года**

**Омск 2015**

УДК 338 + 371  
ББК 65.9(2Рос)  
М 744

*...Необъятную сферу наук я себе представляю как широкое поле, одни части которого темны, а другие освещены. Наши труды имеют своей целью или расширить границы освещенных мест, или приумножить на поле источники света. Одно свойственно творческому гению, другое – пронизательному уму, вносящему улучшения.*

*Д. Дидро*

**М 744**

**IX Никулинские чтения: «Модели участия граждан в социально-экономической жизни российского общества»** : сборник статей. – Омск : изд-во НОУ ВПО «Омская гуманитарная академия», 2015. – 308 с.  
ISBN 978-5-98566-100-2

**Никулинские чтения** – Международная конференция, которая ежегодно проходит на базе НОУ ВПО «Омская гуманитарная академия».

Конференция посвящена Юрию Владимировичу Никулину, который всю свою сознательную жизнь посвятил педагогической деятельности.

Когда в 2003 году был создан факультет экономики и управления Омского гуманитарного института, именно он стал первым деканом факультета. За короткий срок он умел не только завоевать уважение коллег, но и провидчески определить перспективные направления развития нашей академии.

УДК 338 + 371  
ББК 65.9(2Рос)

ISBN 978-5-98566-100-2

© НОУ ВПО «ОмГА», 2015

## Пленарные выступления

### ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ И ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ПРОГРАММ ОМСКОЙ ОБЛАСТИ В АСПЕКТЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ РЕГИОНА

Кораблева А. А., Логинов К. К., Лагздин А. Ю., Бреусова А. Г.

*Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Омский научный центр Сибирского отделения Российской академии наук*

*Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Омский государственный университет им. Ф. М. Достоевского»*

Обеспечение экономической безопасности страны и регионов является инструментом реализации социально-экономической политики государства, которое делегирует эту задачу на региональный уровень.

Экономическая безопасность региона – это определённое состояние системы управления и экономики субъекта федерации, которое можно контролировать исключительно путем мониторинга социально-экономических показателей: внутриведомственных, данных региональной и Федеральной службы государственной статистики (Росстата), которые не должны выходить за пределы определённых пороговых значений. В регионе на динамику этих показателей оказывают влияние два основных субъекта: частный сектор путем осуществления предпринимательской деятельности и органы региональной исполнительной власти через механизм реализации государственных программ (далее ГП) (рис. 1).

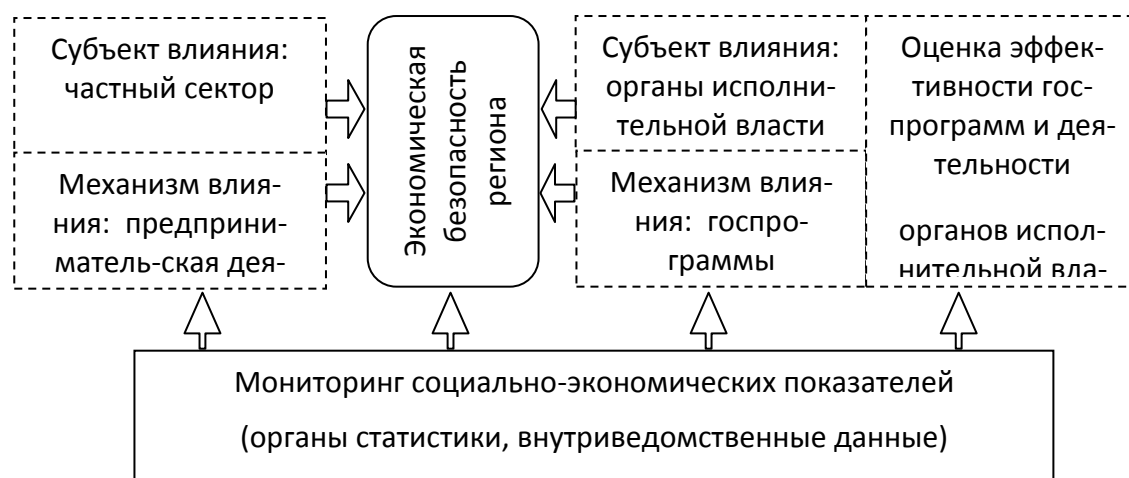


Рис. 1. Структура предмета исследования

На базе ГП должно осуществляться достижение целей государственной политики, формирование и исполнение бюджетов всех уровней, что было обозначено в Бюджетном послании Президента Российской Федерации Федеральному собранию Российской Федерации на 2013-2015 гг. Это означает закрепление персональной ответственности каждого управленца за достижение результата и нацеливание ресурсов на содержательные изменения в конкретных секторах. Кроме того, по действующему законодательству органы исполнительной власти (министерства) оцениваются по конкретным индикаторам [1]. Таким, как: ожидаемая продолжительность жизни при рождении, объем инвестиций в основной капитал, уровень безработицы в среднем за год и другим статистическим данным.

Тем самым в рамках исследуемой темы представляет определённый интерес формирование и оценка эффективности ГП, как механизм влияния на экономическую безопасность и механизм мониторинга социально-экономического состояния региона. Погружаясь в детали конкретной проблемы, понятие экономической безопасности несколько уходит из поля зрения, но мы понимаем, что эти вопросы взаимосвязаны. Органы исполнительной власти не занимаются вопросами экономической безопасности региона, а через реализацию государственных программ мы можем приблизиться к решению этой задачи.

В Омской области с 2014 года принято 18 государственных программ, т.е. это «явление» достаточно новое, и существуют некоторые проблемы в формировании и оценке их эффективности. Отметим, что в общем виде эффективность ГП рассчитывается как отношение её результатов к затратам. Результативность отражает степень достижения плановых значений индикаторов, отраженных в госпрограммах. Обобщенно государственная программа состоит из подпрограмм, которые подразделяются на основные мероприятия (или ведомственные целевые программы, ВЦП), а те, в свою очередь – на мероприятия, на которые выделяется бюджет.

В настоящее время разработана соответствующая нормативная база. Один из основных нормативных правовых документов - Постановление Правительства РФ от 02.08.2010 №588 [2]. В нем указано, что при разработке ГП к ней должна прилагаться методика оценки её эффективности, а также сведения о порядке сбора информации и методике расчета показателей (индикаторов) государственной программы.

Приказ Минэкономразвития России от 20.11.2013 №690 [3] содержит конкретные требования к оценке эффективности ГП. В нем приведены формулы расчета эффективности (и результативности) мероприятий, подпрограмм и самой госпрограммы, здесь допускается использование весовых коэффициентов мероприятий и индикаторов. В документе указано, что в методике оценки эффективности ГП может предусматриваться алгоритм установления пороговых значений целевых индикаторов. Наличие пороговых значений индикаторов – обязательное условие при оценке экономической безопасности региона, что является ещё одним пересечением в исследуемых вопросах. Также в Приказе №690 приведена шкала для оценки эффективности ГП, которая трактует итоговый расчет (в долях) следующим образом: не менее 0,9 – высокая

эффективность ГП; не менее 0,8 – средняя эффективность; не мене 0,7 – удовлетворительная; менее 0,7 – неудовлетворительная.

На региональном уровне формируются свои аналогичные документы. Так, Приказ Министерства финансов Омской области от 25.07.2014 №58 [4] содержит описание структуры госпрограммы и перечень обязательных индикаторов, которые должны найти отражение в госпрограммах. Постановление Правительства Омской области от 26.06.2013 №146-п [5] содержит порядок расчета эффективности мероприятий, основных мероприятий, подпрограмм и самой госпрограммы. В отличие от федеральной методики, при расчете эффективности ГП Омской области не предполагается использование коэффициентов значимости индикаторов. А шкала оценки эффективности ГП выглядит следующим образом: более 1 - эффективная ГП; 1 - эффективность на уровне запланированных показателей; менее 1 - не эффективная ГП.

Таким образом, в результате изучения нормативных правовых документов, госпрограмм Омской области и интервьюирования представителей Министерства экономики Омской области, были обобщены некоторые особенности и проблемы формирования и оценки эффективности госпрограмм региона, представленные ниже.

Обращает на себя внимание различие в трактовке результатов при оценке эффективности ГП на федеральном и региональном уровне, а ведь шкала оценки непосредственно влияет на итоговый результат расчетов. Но регионы имеют право формировать свои методики.

Поскольку практическая сторона вопроса ещё не отработана в должной степени, то наблюдается нелогичность включения индикаторов в ту или иную подпрограмму. Например, госпрограмма «Развитие здравоохранения Омской области» [6] содержит подпрограмму «Профилактика заболеваний и формирование здорового образа жизни. Развитие первичной медико-санитарной помощи», в числе индикаторов которой находятся:

- 1) снижение к 2020 году смертности от всех причин до 10,6 случая на 1 тыс. населения;
- 2) увеличение к 2020 году ожидаемой продолжительности жизни при рождении до 75,5 года;
- 3) удельный расход тепловой энергии на объектах здравоохранения к 2020 году - 0,22 Гкал/кв.м;
- 4) удельный расход электрической энергии на объектах здравоохранения к 2020 году - 50,07 кВт.ч/кв.м.

Логично было бы предположить, что на статистический показатель «Снижение смертности от всех причин» влияют такие индикаторы, как «Заболеваемость от новообразований», «Болезни системы кровообращения» и прочие виды заболеваемости. Однако они указаны в другой подпрограмме, а именно: «Совершенствование оказания специализированной, включая высокотехнологичную, медицинской помощи, скорой, в том числе скорой специализированной, медицинской помощи, медицинской эвакуации». Тем самым наблюдается разрыв причинно-следственных связей. Кроме того, не понятно, каким образом удельный расход тепловой и электрической энергии влияет на профилактику

заболеваемости. Иными словами, прежде чем оценивать эффективность действующих госпрограмм, необходимо пересмотреть цели, результаты и набор индикаторов каждой из них.

Ещё одна проблема в данном аспекте - наличие обратных эффектов. Так, перераспределение затрат на борьбу с сердечнососудистыми заболеваниями привело к запланированному результату, но повысилась заболеваемость туберкулезом. По действующей методике эффективность отдельных элементов госпрограммы усредняется. И, несмотря на низкую результативность (эффективность) большинства мероприятий, большое перевыполнение одного из мероприятий может привести к тому, что обобщающее основное мероприятие будет оценено как эффективное. Даже несмотря на то, что статистические данные по соответствующей отрасли или направлению деятельности будут показывать негативную тенденцию. А учитывая, что план по госпрограмме устанавливается самими министерствами и его можно корректировать в течение года, то он оказывается заведомо выполнен с высокой эффективностью. Исключением являются программы по линии Министерства финансов, которые в нестабильных, кризисных экономических условиях в любом случае будут демонстрировать негативный результат.

И как было отмечено выше, в Омской области не используются весовые коэффициенты для индикаторов ГП, что органы исполнительной власти объясняют субъективностью распределения таких весов. В итоге все мероприятия, основные мероприятия и подпрограммы полагаются равнозначными, т.е. вносящими одинаковый вклад в достижение результата. Но даже вспомнив правило Парето 80/20, в действительности они не могут быть таковыми, и для повышения объективности оценки госпрограммы следует использовать коэффициенты значимости её отдельных элементов.

Однако вклад каждого мероприятия в основное мероприятие оценить достаточно сложно. Мы предлагаем «привязывать» весовые коэффициенты не к мероприятиям, а к индикаторам. Эта идея не нова, она содержится в упомянутом выше Приказе Минэкономразвития России от 20.11.2013 №690 и в экономической литературе. Но с нашей стороны предлагается:

1) формировать иерархическую структуру статистических показателей госпрограммы (в настоящее время в Омской области цели подпрограмм дублируются на уровне госпрограммы);

2) вклад индикаторов в достижение индикаторов более высокого уровня определять с помощью методов многомерного статистического анализа, а именно, метода главных компонент. Такой подход позволяет снизить субъективный фактор при ранжировании индикаторов по степени значимости;

3) соотносить оценку эффективности реализации мероприятия ( $E^{(M)}$ , тактический аспект) и степень достижения плановых значений индикаторов ( $R$ , стратегический аспект).

Метод главных компонент был применен к индикаторам сферы здравоохранения и экономическим индикаторам, чтобы показать саму возможность его использования в данном аспекте. Расчет был проведен на основании статистических данных за 2005-2013 гг. Так, по здравоохранению был оценен вклад

16 индикаторов в показатель «Ожидаемая продолжительности жизни при рождении», поскольку это один из обязательных индикаторов, по которым оцениваются органы исполнительной власти. Мы предлагаем использовать этот индикатор в качестве цели по госпрограмме «Развитие здравоохранения Омской области». Некоторые результаты расчетов приведены в таблице.

Вес некоторых индикаторов в показателе  
«Ожидаемая продолжительности жизни при рождении»

№	Показатель	Вес, %
1	Число умерших от новообразований	8,012
2	Число умерших от туберкулеза	8,007
3	Численность населения на одну больничную койку	7,908
4	Число родившихся	7,682
5	Умершие от всех причин смерти	7,569

Таким образом в данном перечне индикатор «Число умерших от новообразований» вносит наибольший вклад в динамику индикатора «Ожидаемая продолжительность жизни при рождении», и этому индикатору можно присвоить вес значимости 0,8.

Итоговую эффективность реализации ГП предлагается оценивать на «поле управленческих решений» на пересечении стратегической (степень достижения плановых значений индикаторов) и оперативной (эффективность реализации мероприятий) эффективности, представленном на рис. 2.

В рамках данной статьи нет возможности пояснить предложенный авторами алгоритм расчета эффективности  $E^{(M)}$  и результативности  $R$ . И на рисунке пока не указаны диапазоны, соответствующие высокой, средней и низкой результативности (эффективности) госпрограммы. Но на нем представлен сам подход к оценке итоговой эффективности ГП и видно, что точка (1, 1) соответствует 100%-й эффективности реализации государственной программы. А в случае расхождения этих значений у ответственных исполнителей госпрограмм появляется аргумент о необходимости её корректировки.



Рис. 2. Поле управленческих решений при оценке эффективности ГП

Обобщая проведённое исследование, ещё раз подчеркнем, что формирование государственных программ вынуждает органы исполнительной власти более внимательно формировать перечень индикаторов и устанавливать их плановые (пороговые) значения. Среди этих показателей находятся и важнейшие индикаторы экономической безопасности. Тем самым через механизм формирования и оценки госпрограмм появляется возможность мониторинга и управления экономической безопасностью региона.

### **Библиографический список**

1. Постановление Правительства РФ от 03.11.2012 №1142 (ред. от 26.12.2014) «О мерах по реализации Указа Президента Российской Федерации от 21 августа 2012 г. N 1199 «Об оценке эффективности деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации» // Справ.-правовая система «Консультант плюс» (дата обращения 10.03.2015 г.)
2. Постановление Правительства РФ от 02.08.2010 №588 (ред. от 26.12.2014) «Об утверждении Порядка разработки, реализации и оценки эффективности государственных программ Российской Федерации» // Справ.-правовая система «Консультант плюс» (дата обращения 15.03.2015 г.)
3. Приказ Минэкономразвития России от 20.11.2013 №690 «Об утверждении Методических указаний по разработке и реализации государственных программ Российской Федерации» // Справ.-правовая система «Консультант плюс» (дата обращения 14.03.2015 г.)
4. Приказ Министерства финансов Омской области от 25.07.2014 №58 «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке и реализации государственных программ Омской области» // Справ.-правовая система «Консультант плюс» (дата обращения 15.03.2015 г.)
5. Постановление Правительства Омской области от 26.06.2013 №146-п «Об утверждении Порядка принятия решений о разработке государственных программ Омской области, их формирования и реализации» Справ.-правовая система «Консультант плюс» (дата обращения 11.03.2015 г.)
6. Постановление Правительства Омской области от 16.10.2013 N 265-п Об утверждении государственной программы Омской области «Развитие здравоохранения Омской области» // Справ.-правовая система «Консультант плюс» (дата обращения 15.03.2015 г.)



# ПАРАДОКСЫ РОССИЙСКОЙ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ

Пузиков В. Г.

*НОУ ВПО «Омская гуманитарная академия»*

В самой общей форме «парадокс» (неожиданный, странный) означает противоречие истинности и ложности некоторого утверждения. Оно может выражаться в разных формах, но в любом случае парадоксы – это не нонсенс, не бессмыслица, а концентрированное отражение противоречий объективной реальности, разрешение которых приводит к познанию новых более глубоких сущностей предметов [4]. «...Гений – парадоксов друг», – писал А.С. Пушкин. В чем же состоит парадоксальность российской системы образования?

Научная оценка ситуации в российской системе образования предполагает необходимость учёта следующих факторов.

1. В XXI веке мир характерен обострением противоречий, угрожающих сохранению жизни на Земле. Во-первых, между стремительно растущим потреблением и ускоренным истощением природных ресурсов; во-вторых, между глобальным демографическим взрывом в наименее экономически развитых странах и депопуляцией в наиболее экономически развитых странах; в-третьих, между ростом совокупного мирового продукта и увеличением разрыва между богатством и бедностью.

2. США, одержав победу в Третьей (холодной) мировой войне над СССР как главным геополитическим конкурентом, пытаются разрешить эти противоречия путем развёртывания Четвёртой (ползучей, гибридной) войны с целью утверждения своего тотального диктата над «глобальным человеком» (А.А. Зиновьев), о чём почти открыто говорят их высокопоставленные государственные чиновники, начиная «от черной кукушки из белой избушки».

3. Победители навязали нам разработанную в США «реформу» образования, чтобы сделать подрастающие поколения и выпускников вузов не способными противостоять мировому господству США.

В результате чего «грубо говоря, и мягко выражаясь» современная система российского образования имеет «бледный вид и макаронную походку». А ведь еще не так давно в конце 50-х – начале 60-х годов 20 века неожиданный прорыв СССР в космос заставил лидеров и экспертов Запада, во-первых, признать нашу систему образования, лучшей в мире, во-вторых, прийти к выводу о мировом кризисе образования, в-третьих, побудить правительства своих стран, прежде всего, США, предпринять беспрецедентные меры по развитию образования. В этот период советское руководство, упоённое западными дифирамбами, наоборот, ослабило внимание к этой сфере, обрекая её на инерционный путь развития, что привело к появлению следующих признаков назревания кризиса.

1. Отрыв общего образования от производительного труда и общественной практики, связанный с падением престижа рабочих профессий, и усилением потребительских ориентаций учащихся.

2. Снижение уровня математического образования в результате его реформирования, инспирированного западными спецслужбами.

3. Диспропорции в структуре профессионального образования, связанные со снижением социального статуса и престижа высшего образования.

В постсоветские годы кризисные тенденции в результате непрерывных либеральных «реформ» приняли широкий масштаб. Снижение ориентаций школьников на поступление в вузы в первой половине 90-х годов сменила противоположная тенденция. Россия по доле студентов в составе населения оказалась «впереди планеты всей», перегнав США и более чем в 2 раза – Германию и Японию. Количество студентов к 2010 году удвоилось и превысило 7 миллионов, что дало повод российской власти и поддакивающим ей учёным утверждать, что мировой кризис образования чудесным образом не коснулся России [5]. В действительности же кризис ударил нас наиболее сильно, что выразилось в резком снижении качества образования.

Причины тому связаны с многократным сокращением госбюджетного финансирования и преобладанием платных форм обучения. В результате, количество мест для поступающих в вузы оказалось больше числа выпускников средней школы. Коммерциализация и низкий уровень оплаты труда в системе образования предопределили снижение его качества.

Наиболее достоверные представления о динамике качества образования, получаемого выпускниками школ и студентами в процессе вузовского обучения, можно получать на основе содержательного анализа достаточно больших массивов их письменных работ. Результаты исследований показывают, что уровень сложности задач по математике, с которым 30–35 лет назад успешно справлялось на приемных экзаменах подавляющее большинство поступающих, в последние годы оказывается посильным лишь для немногих. Требованиям, которые в 1960-е и 70-е годы предъявлялись на вступительных экзаменах в вузы по русскому языку и литературе, сегодня могут отвечать не более 10% абитуриентов, хотя средний балл, получаемый ими, как ни парадоксально, при этом не снижается, а скорее растёт. Между тем, некоторые министерские чиновники, школьные и вузовские администраторы считают, что проблема низкого качества насаждается искусственно определёнными структурами внутри самой системы российского образования.

В СССР поступить в вуз для большинства желающих людей разного возраста было практически невозможно. Поэтому создание негосударственных образовательных учреждений (НОУ), введение платной формы обучения в постсоветской России, а также повсеместное открытие филиалов крупных вузов – мера, безусловно, прогрессивная. Однако, любая мера, должна иметь меру. В большинстве случаев тенденция размножения НОУ и филиалов имеет подоплёку весьма далекую от идей народного просвещения, обусловленную с одной стороны, желанием выпускников средней школы заполучить престижные «корочки» о высшем образовании, а, с другой стороны, элементарным стремлением, «просветителей» получать дополнительные источники дохода. По нынешним временам в этом «хотении» ничего плохого нет.

Вместе с тем, в сфере материального производства растёт дефицит высококвалифицированных, а не просто дипломированных, специалистов большинство из которых имеют не высшее образование, а лишь документ о таковом. Уже сегодня в современной России попытки восстанавливать и развивать производственную сферу наталкиваются на растущий дефицит кадров, способных решать эту задачу, особенно квалифицированных рабочих, ибо «реформаторы» серьёзно подорвали инженерное образование и фактически «упростили» начальное профтехническое. Более двадцати лет СМИ и школьные программы вбивают идеологический штамп: быть рабочим – значит быть «лузером» то есть неудачником. В структуре российского профессионального образования 70% учатся в вузах, 20% – в ссузах и только 10% – в начальной его ступени. Так может быть нужно стремиться к тому, чтобы в нашей системе профессионального образования только 10% учащихся обучались в вузах, а 70% – получали рабочие профессии? Думается, что это совсем не так. На вопрос: каковы должны быть оптимальные пропорции в профессиональном образовании при современном состоянии российской производственно-экономической и образовательной сферы дать вразумительный ответ пока просто невозможно.

Прежде чем перекраивать структуру подготовки кадров, необходимо иметь научно обоснованную стратегию развития системы образования, сопряжённую со стратегией развития всей экономики страны. Отсутствует и модель оптимальной структуры профессионального образования, ради которой осуществляются её радикальные изменения. Провозглашаемые задачи удвоения ВВП тоже не могут служить заменителем государственной стратегии. Как, известно увеличение ВВП может происходить за счёт наращивания инвестиций в основной капитал. Однако инвестиции в основной капитал Россия не вкладывает уже более 20 лет, а потому производит продукции на душу населения в десятки раз меньше, чем в любой развитой стране, тем не менее, лидирует по доле торговли в ВВП [3]. Вполне очевидно, что данный показатель не может служить ориентиром при определении оптимальной структуры подготовки кадров.

Кроме того, российская экономика требует для своего функционирования чиновников, банкиров, торговцев, риэлторов, экономистов, менеджеров, бухгалтеров, адвокатов, юристов, охранников, рекламных служащих, полицейских, сыщиков, силовиков в несколько раз больше, чем «нормальный» капитализм и, тем более, социализм, а инженеров, учёных и высококвалифицированных рабочих, соответственно, в несколько раз меньше. Каждый 7 (седьмой) трудоспособный занят охраной других людей и их имущества. Неотъемлемой стороной российской экономики является обширный спекулятивный мир, всё более подчиняющий и контролирующей официальной государственную власть в центре и на местах. Все мы свидетели того, что происходило с курсом падения рубля в 2014–2015 гг (выражаясь далеко не академическим языком эти спекулятивные трюки есть «чистейшей воды постанова и разводилово»).

Тем не менее, подготовка кадров вынуждена тактически ориентироваться именно на этот рыночный спрос, ибо образовательным учреждениям и их выпускникам приходится адаптироваться и выживать в условиях экономического

абсурда. Однако если стратегически сегодня не готовить профессионалов, способных в ближайшие годы вывести страну на научно-технический уровень производства, опережающий высшие мировые достижения, то стране и людям счастья в жизни не видать.

До последнего времени снижение культурно-образовательного уровня школьников и студентов происходило постепенно, но за несколько лет «ЕГЭзации», «болонизации», внедрения скроенных по американским лекалам критериев оценки деятельности преподавателей и учебных заведений, ускорилось. Превращение российского образования в сеть, «населённую» легко манипулируемыми «сетевыми человеками» – беспроигрышный ход глобализаторов, – пишет профессор А.И. Фурсов [6].

По мнению авторитетнейших экспертов, Единый государственный экзамен по тестовой системе лишь усугубляет проблемы низкого качества образования, социального неравенства и коррупции в этой области. Уже известны парадоксальные факты: школы и целые регионы, отличающиеся из года в год низким качеством подготовки своих питомцев, по итогам ЕГЭ оказались передовиками. «Умельцы» не из лучших педагогов и школьников уже открыли десятки способов угадывания или «добывания» верных ответов на любые тесты. ЕГЭ приводит к снижению уровня подготовки, к не умению логически и творчески мыслить.

Почему-то «реформаторы» и министерские чиновники, очень склонные ориентироваться на всё «западное», в данном случае в упор не видят негативные результаты опыта в США. О чем свидетельствуют данные американских исследований. Согласно результатов всероссийского опроса экспертов, абсолютное большинство считает, что введение ЕГЭ играет разрушительную роль для средней и высшей школы, ориентируя учащихся на формальное усвоение знаний, негативно отражающееся на творческих способностях. Тестирование может иметь место лишь как вспомогательное средство контроля [4]. Но зачем строить процедуру оценки образованности и способностей учащихся на примитивном выборе из нескольких ответов, копируя давно дискредитированные западные тесты?

«Реформаторы» могут радоваться: Америку мы догоняем в отупении подрастающего поколения опережающими темпами. По неумению изложить связно какие-то мысли в устном и письменном виде наша молодёжь уже вровень с передовой страной западной цивилизации. Правда, по доле функционально неграмотных молодых людей мы ещё отстаём более чем в 3 раза, но за то темпы роста могут обнадеживать: если в США процент этой группы вырос за указанный период в 6 раз, то в постсоветской «демократической» России, по сравнению с «тоталитарным» СССР аж в 42 раза [2].

Не следует обольщаться и тем, что в отдельных школах и вузах страны многие учащиеся приобретают высокий уровень знаний, вполне соответствующий современным требованиям. При тестировании студентов и школьников, занимающихся по так называемым программам «продвинутого» уровня и с учетом результатов нескольких международных олимпиад Россия ещё недавно

оказывалась в последние годы на первых местах. Однако будут ли эти немногие хорошо обученные молодые люди работать на благо своей страны или скажут: «Гуд бай, Россия!» – большой вопрос.

Как ни парадоксально, ни один из российских вузов, включая МГУ, знаменитый ФИЗТЕХ или НГУ, не попал в список 200 лучших вузов мира. «Совокупная мощь системы высшего образования в США в 82 раза выше российской, а удельный показатель качества в США в 35,5 раза выше, чем в России», вот так, с математической точностью характеризуют нашу высшую школу некоторые известные российские исследователи [1]. Парадоксы основаны на рейтингах, составляемых по сумме ряда сугубо формальных показателей, отражающих геополитические интересы США. О действительном качестве российской системы высшего образования убедительнее всех «рейтингов» говорит тот факт, что её выпускники до сих пор пользуются высоким спросом на мировом рынке труда.

Самое же опасное, что «реформаторы» насильно внедряют в российскую систему образования заимствованные в США «рейтинги» и другие принятые там сугубо формальные методы оценки качества вузов, и качества работы преподавателей. Наиболее объективный и надёжный критерий в том и другом случае – как выпускники справляются на практике с работой по полученной в вузе специальности. Однако профессиональный уровень абсолютного большинства чиновников не позволяет использовать этот самый надёжный критерий, требующий глубокого понимания содержания образования, а потому они предпочитают оценивать качество работы вузов и преподавателей на основе чисто формальных количественных показателей и изобретённых ими бессмысленных форм отчётности, на заполнение которых уходит масса рабочего времени администраторов и преподавателей.

В противовес всякому здравому смыслу являются подобные требования, когда, с одной стороны, у большинства преподавателей для опубликования статей и защиты диссертаций просто нет денег, а, с другой стороны, когда учёные степени и даже звания академиков почти открыто продаются, когда пестрят объявления с предложениями «изготовить» любую диссертацию, не говоря уже о студенческих дипломных, курсовых и контрольных работах. Имеет ли смысл оценивать качество вуза по квадратным метрам площади на студента или по числу публикаций и цитирований преподавателей в зарубежных изданиях? Разве не известно, что действительно ценные результаты научно-технических исследований далеко не всегда нужно оглашать, и, что в других странах встречаются на-ура лишь те социально-гуманитарные публикации, которые соответствуют их политическим интересам?

Российские вузы периодически лихорадит, когда неделями и месяцами приходится готовиться к так называемым аттестациям, аккредитациям и лицензированию. В это время действительное качество работы снижается, так как администраторы и профессорско-преподавательский состав занят всевозможными подсчётами, составлением массы бумажек, не имеющих реального смысла. Государственный контроль над образовательными учреждениями абсолютно необходим. Только в нынешнем его исполнении он способствует не повы-

шению, а неуклонному снижению качества образования. Между тем, ещё недавно лучшая в мире советская система образования прекрасно обходилась во много раз меньшим числом контролирующих чиновников и без аттестаций, аккредитаций и лицензий.

Итак, первый парадокс российской системы образования заключается в том, что она дисфункциональна по отношению к действительным национальным интересам страны.

Второй парадокс непосредственно связан с первым и состоит в том, что аксиома о необходимости ориентации системы образования на «заказ» экономики оказывается в современной России бесперспективной.

Третий парадокс состоит в том, что кадры, способные выводить страну на передовые в мире научно-технические рубежи, Россия, по крайней мере, в своих лучших вузах успешно готовит, но не для себя, а для благополучия и процветания других стран.

Четвертый парадокс – в то время, когда в мире не только в экономически наиболее развитых западных странах, но и в странах «третьего мира» госбюджетные расходы на образование быстро растут, в России они за годы «рыночных» реформ в разы снизились.

Пятый парадокс – общемировая тенденция повышения роли государственного управления системой образования, у нас же государство, фактически сбрасывая с себя ответственность за реальное положение дел в этой сфере, усиливает мелочную формально-бюрократическую регламентацию, загружает администрацию и преподавателей составлением бессмысленной документации и отчетности.

Шестой парадокс – государственная власть, отказываясь от преимуществ и достижений отечественной системы образования, навязывает ей перманентное непригодное для России реформирование (в том числе Болонскую «реформу») в интересах западных глобализаторов рабски «очертя голову» мчится впереди паровоза, чтобы также как и Ахиллесу никогда не догнать черепаху.

Поэтому радикальная реконструкция российской системы образования является категорическим императивом времени. Образование может многое, а может быть оно может все.

### **Библиографический список**

1. Балацкий Е.В., Гусев А.Б. Инновационно-технический потенциал России: взгляд извне // Urban Planet. 3 февраля 2008.
2. Верещагин О. Облегчение мозга // Отечественные записки. № 11 (258), 12 августа 2012.
3. Гурова Т., Ивантер А. Мы ничего не производим // Эксперт. № 47(829), 26 ноября 2012.
4. Копытов А.Д., Турченко В.Н. Методология исследования образовательных систем: Философия образования. Инновационная практика и механизмы управления. Монография. – Томск: ИРОС РАО, 2008. – 238 с.
5. Нечаев А.Ф. О реформах, качестве образования и инновационной экономике // Русский Репортёр. 25 января 2013.
6. Фурсов А.И. «Реформа» образования сквозь социальную и геополитическую призму // Наш современник. – 2012. – № 1. – С. 231–242.

## Секция 1. Экономика и управление

### МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

Айтышев Е.Т.

*Инновационный Евразийский Университет, г. Павлодар, Казахстан*

Понятие мотивации, в организационном контексте - это процесс, с помощью которого менеджер побуждает других людей работать для достижения организационных целей, тем самым, удовлетворяя их личные желания и потребности.

Мотивация, как один из методов функции управления персоналом, является составной частью процесса управления.

При рассмотрении мотивации следует сосредоточиться на факторах, которые заставляют человека действовать и усиливают его действия. Основные из них: потребности, интересы, мотивы и стимулы.

Потребности можно удовлетворить вознаграждением, дав человеку, то, что он считает для себя ценным. Но в понятие «ценность» разные люди вкладывают неодинаковый смысл, а, следовательно, различаются и их оценки вознаграждения.

«Внутреннее» вознаграждение человек получает от работы, ощущая значимость своего труда, испытывая чувство к определенному коллективу, удовлетворение от общения, дружеских общений с коллегами.[1, с.2]

«Внешнее» вознаграждение - это зарплата, продвижение по службе, символы служебного статуса и престижа.

Мотивация является сложным психофизиологическим состоянием, которое характеризуется совокупностью динамически иерархизированных побуждений человека к той или иной деятельности. Сложность в рассмотрении данной проблемы состоит в том, что любая деятельность – будь то труд, познание, общение и т.д. — полимотивирована. Она побуждается не одним-единственным мотивом, а их совокупностью.

Некоторые мотивы взаимно дополняют друг друга, некоторые находятся в конфликте. Они то, усиливают друг друга, то искажают деятельность человека, отчего он, в конце концов, затрудняется определить, почему он поступил так, а не иначе. Мало того, многие мотивы человеком не осознаются. Поэтому бессмысленно строить мотивационный процесс в организации, опираясь лишь на отдельные составляющие сложного мотивационного комплекса. Задачей трудовой среды в модели мотивации труда является создание мотивирующих условий для эффективной работы человека в организации.

Таким образом, мотивация - обусловленное потребностью возбуждение определенных нервных структур (функциональных систем), вызывающих направленную активность организма.

От мотивационного состояния зависит допуск в кору головного мозга тех или иных сенсорных возбуждений, их усиление или ослабление. Эффективность внешнего стимула зависит не только от его объективных качеств, но и от мотивационного состояния организма (утолив страсть, организм не станет реагировать на самую привлекательную женщину).

Отсюда обусловленные потребностью мотивационные состояния характеризуются тем, что мозг при этом моделирует параметры объектов, которые необходимы для удовлетворения потребности, и схемы деятельности по овладению требуемым объектом.

К мотивационным состояниям человека относятся: установки, интересы, желания, стремления и влечения.

Установка – это стереотипная готовность действовать в соответствующей ситуации определенным образом. Эта готовность к стереотипному поведению возникает на основе прошлого опыта. Установки являются неосознанной основой поведенческих актов, в которых не осознается ни цель действия, ни потребность, ради которой они совершаются. Различаются следующие виды установок:

1. Ситуативно-двигательная (моторная) установка (например, готовность шейного отдела позвонков к движению головы).

2. Сенсорно - перцептивная установка (ожидание звонка, выделение значимого сигнала из общего звукового фона).

3. Социально - перцептивная установка - стереотипы восприятия социально значимых объектов (например, наличие татуировок интерпретируется как признак криминализованной личности).

4. Когнитивная - познавательная - установка (предубеждение следователя в отношении виновности подозреваемого ведет к доминированию в его сознании обвинительных доказательств, оправдательные доказательства отступают на второй план).

5. Мнемическая установка – установка на запоминание значимого материала.

Мотивационное состояние человека является психическим отражением условий, необходимых для жизнедеятельности человека как организма, индивида и личности. Это отражение необходимых условий осуществляется в виде интересов, желаний, стремлений и влечений.

Интерес - избирательное отношение к предметам и явлениям в результате понимания их значения и эмоционального переживания значимых ситуаций. Интересы человека определяются системой его потребностей, но связь интересов с потребностями не прямолинейна, а иногда и не осознается. В соответствии с потребностями интересы подразделяются по содержанию (материальные и духовные), по широте (ограниченные и разносторонние) и устойчивости



(кратковременные и устойчивые). Различаются также непосредственные и косвенные интересы. Интересы могут быть положительными и отрицательными. Они не только стимулируют человека к деятельности, но и сами формируются в ней. С интересами человека тесно связаны его желания.

Желание - мотивационное состояние, при котором потребности соотнесены с конкретным предметом их удовлетворения. Если потребность не может быть удовлетворена в данной ситуации, но эта ситуация может быть создана, то направленность сознания на создание такой ситуации называется стремлением. Стремление с отчетливым представлением необходимых средств и способов действия является намерением. Разновидностью стремления является страсть - стойкое эмоциональное стремление к определенному объекту, потребность в котором доминирует над всеми остальными потребностями и придает соответствующую направленность всей деятельности человека.

Преобладающие стремления человека к определенным видам деятельности являются его склонностями, а состояние навязчивого тяготения к определенной группе объектов - влечениями.

Мотивационные состояния мобилизуют сознание на поиск соответствующих целей и принятие конкретного решения. Принятие же решения о конкретном действии связано с осознанием мотива данного действия, с понятийным моделированием его будущего результата. Мотив - это довод в пользу избираемого действия, осознанное побуждение к достижению конкретной цели, необходимый элемент сознательного, волевого, преднамеренного действия.

Итак, понятие мотивации включает в себя все виды побуждений человеческого поведения.

Следует различать понятия «мотив» и «мотивация». Мотивация - это общее побуждение активности в определенном направлении. Наиболее элементарной формой побуждения являются влечения - переживания неосознаваемых потребностей, преимущественно биологического характера.

Влечения не имеют определенной целенаправленности и не порождают конкретного волевого акта. Общие контуры целей формируются на стадии желаний, но желания еще не связаны с принятием решения. На следующей стадии преддействия, на стадии стремлений, человек принимает решение действовать в определенном направлении определенным способом, преодолев определенные трудности. При этом обдумываются условия и средства достижения возникших намерений, возможности их реализации. В результате зарождается намерение совершать определенное действие.

Человеческое поведение активизируется широким спектром побуждений, являющихся модификацией его потребностей: влечениями, интересами, стремлениями, желаниями, чувствами. Конкретные же действия человека осознаны в системе понятий. Человек понимает, почему следует достичь именно данную цель, он взвешивает ее на весах своих понятий и представлений.

Побуждениями к деятельности в определенном направлении могут быть положительные и отрицательные чувства: любознательность, альтруизм, эгоизм, корысть, алчность, ревность и т. д.

Мотивация - это процесс создания системы стимулов для достижения поставленных перед работником целей на основе учета и использования его потребностей, ценностных ориентиров, убеждений, мировоззрения.

Н. К. Семенов подчеркивает, что о мотивации можно сделать заключение, только наблюдая за поведением или высказываниями людей, представляющих собой ресурс, в корне отличающийся от всех других, которыми менеджер управляет.

Человеческая деятельность на предприятиях и в организациях имеет целевой характер, моральную ценность, что оказывает существенное влияние на манеры и поведение личности на работе. Отношение к менеджерам формируется под влиянием микроклимата в трудовых коллективах, личных проблем и других факторов, жизненно важных для работника и оказывающих большое воздействие на его мотивацию.

Сложность выявления чувств и эмоций человека объясняется также тем, что каждый человек - это уникальная индивидуальность. Каждый из них - это результат эволюции многих факторов, являющихся уникальным сочетанием, характеризующим конкретную личность.

Результативность любого специфического воздействия на работников зависит от индивидуума и возникшей конкретной ситуации. В идеале менеджеры должны изучить подчиненных так хорошо, чтобы они могли увязать свои методы работы и подходы к работникам с их индивидуальными качествами. Исследования поведения людей показывают, что они стремятся быть похожими друг на друга в большей степени, особенно в сфере мотивации потребностей и мотивов поведения [2, с. 427].

На мотивацию работника влияют:

- индивидуальные качества и усилия по самомотивации;
- задача, которую ставит руководитель;
- характер руководства (способности руководителя, его стиль и т.д.);
- группа, в которой он трудится;
- вся организация с ее структурами и культурой;
- общество, которое определяет общую трудовую атмосферу, ценности и нормы.

Одним из важнейших факторов мотивации и объектов руководства в целом является группа.

Мотивацию, анализируемую как процесс, можно представить в виде ряда последовательных этапов.

Первый этап - возникновение потребностей. Человек ощущает, что ему чего-то не хватает. Он решает предпринять какие-то действия. Потребности бывают самые различные, в частности: физиологические; психологические; социальные.

Второй этап - поиск путей обеспечения потребности, которую можно удовлетворить, подавить или просто не замечать.

Третий этап - определение целей (направлений) действия. Определяется, что именно и какими средствами нужно сделать, обеспечить потребность. Здесь выявляется, что нужно получить, чтобы устранить потребность, чтобы получить то, что желательно, в какой мере можно добиться того, что необходимо и то, что реально получить, способно устранить потребность.

Четвертый этап - реализация действия. Человек затрачивает усилия, чтобы осуществить действия, которые открывают ему возможность приобретения того необходимого, что нужно для устранения потребности. Поскольку процесс работы оказывает влияние на мотивацию, то на этом этапе может происходить корректировка целей.

Пятый этап - получение вознаграждения за реализацию действия. Прделав необходимую работу, человек получает то, что он может использовать для устранения потребности, либо то, что он может обменять на желаемое для него. Здесь выявляется, насколько выполнение действий обеспечило желаемый результат. В зависимости от этого происходит изменение мотивации к действию.

Шестой этап - ликвидация потребности. Человек или прекращает деятельность до возникновения новой потребности, или продолжает искать возможности и осуществлять действия по устранению потребности [3, с.384].

Мотивация - это процесс побуждения человека к определенной деятельности с помощью внутриличностных и внешних факторов, возникает, когда есть необходимость в выполнении каких-либо задач.

Существуют различные способы мотивации:

- нормативная мотивация - побуждение человека к определенному поведению посредством идейно-психологического воздействия: убеждение, внушение, информирование, психологическое заражение и т.п.;
- принудительная мотивация, основывающаяся на использовании власти и угрозе ухудшения удовлетворения потребностей работника в случае невыполнения им соответствующих требований;
- стимулирование - воздействие не непосредственно на личность, а на внешние обстоятельства с помощью благ - стимулов, побуждающих работника к определенному поведению.

Первые два способа мотивации являются прямыми, ибо предполагают непосредственное воздействие на человека, третий способ - стимулирование - косвенный, поскольку в его основе лежит воздействие внешних факторов - стимулов.

Центральное место в теории мотивации занимает понятие «мотив».

Мотив - это преимущественно осознанное внутреннее побуждение личности к определенному поведению, направленному на удовлетворение тех или иных потребностей. Нередко мотивы определяют и как первоначально не актуализированную готовность человека к определенному поведению. Актуали-

зация мотива означает превращение его в главный импульс психологической активности, детерминирующий поведение.

Мотив характеризует, прежде всего, волевую сторону поведения, т.е. он неразрывно связан с волей человека. Можно сказать, что мотив - это импульс и причина человеческой активности. Он представляет собой преимущественно осознанное побуждение. Несмотря на то, что многие мотивы зарождаются в подсознании, тем не менее, они становятся движущей силой, детерминантой поведения, лишь, будучи в большей или меньшей степени осознаны. Мотив порождается определенной потребностью, выступающей конечной причиной человеческих действий. Он - феномен психологии, субъективной реальности, т.е. сознания и подсознания. Хотя мотив выражает готовность к действию, побуждает к нему, он может и не перерасти в действие или поведение, в этом случае имеет место борьба мотивов, в которой побеждает и актуализируется наиболее сильный из них [4, с.167].

Мотивы существуют в системном взаимодействии с другими психологическими явлениями, образуя сложный механизм мотивации. Он включает в себя потребность, притязания, стимулы, установки, оценки.

Исходным звеном, первым «полюсом» механизма является потребность, выражающая нужду, необходимость для человека определенных благ, предметов или форм поведения. Потребности могут быть как врожденными, так и приобретенными в процессе жизни и воспитания.

Реальными, соотносимыми со средой формами проявления потребности выступают притязания и ожидания. Они являются как бы следующим после потребности звеном механизма мотивации. Притязания представляют собой привычный, детерминирующий поведение человека уровень удовлетворения потребности. На базе одной и той же потребности могут сформироваться различные притязания и ожидания [5, с.152].

Ожидания конкретизируют притязания применительно к реальной ситуации и определенному поведению. Основываясь примерно на одинаковых притязаниях, ожидания, тем не менее, могут существенно различаться. Скажем, в кризисной ситуации, тогда, когда предприятие находится на грани банкротства, ожидания работников значительно ниже, чем в обычное, «нормальное» время. При разных условиях притязаний ожидания могут различаться очень существенно. Так, ожидания вознаграждения за примерно одинаковый труд у американского и казахстанского государственного служащего или ученого сегодня почти несопоставимы.

Вторым «полюсом» механизма мотивации выступает стимул, представляющий собой те или иные блага (предметы, ценности и т.п.), способные удовлетворять потребность при осуществлении определенных действий (поведения). Собственно говоря, стимул ориентирован на удовлетворение потребности. [6, с.72].

Система морального и материального стимулирования труда в различных компаниях предполагает комплекс мер, направленных на повышение трудовой

активности людей и как следствие повышение эффективности труда и его качества. Известный японский менеджер Л. Якокка писал: «Когда речь идет о том, чтобы предприятие двигалось вперед, вся суть в мотивации людей» [7, с.30].

Все стимулы условно можно разделить на материальные и нематериальные. Соотношение их в различных компаниях значительно отличается. На большинстве фирм Западной Европы постепенно сокращается доля материального вознаграждения и увеличивается доля нематериальных стимулов.

К материальному вознаграждению относят:

- заработную плату;
- участие в распределении прибыли;
- премии;
- участие в капитале.

Заработная плата - важнейшая часть системы оплаты и стимулирования труда, один из инструментов воздействия на эффективность труда работника.

К нематериальным способам мотивации относятся организационные и морально - психологические.

Морально - психологические методы стимулирования включают следующие основные элементы:

- создание условий, при которых люди испытывали бы профессиональную гордость за то, что лучше других могут справиться с порученной работой, причастность к ней, личную ответственность за её результаты; ощущали бы ценность результатов, конкретную их важность для кого-то;

- присутствие вызова, обеспечение возможностей каждому на своем рабочем месте показать свои способности, выразить себя в труде, его результатах, иметь доказательства того, что он может что-то сделать, причем это «что-то» должно получить имя своего создателя;

- признание, которое может быть личным и публичным. Суть личного признания состоит в том, что особо отличившиеся работники упоминаются в специальных докладах высшему руководству организации, их персонально поздравляет руководство по случаю праздников и семейных дат. В нашей стране широкого распространения оно ещё не получило. Публичное признание знакомо нам намного лучше;

- к морально-психологическим методам стимулирования относятся высокие цели, которые воодушевляют людей на эффективный, а порой и самоотверженный труд. Поэтому любое задание руководителя должно содержать в себе элемент ценности организации;

- морально стимулирует атмосфера взаимного уважения, доверия, поощрения разумного риска и терпимости к ошибкам и неудачам; внимательное отношение со стороны руководства и коллег.

В заключении следует отметить, что путь к эффективному управлению персоналом лежит через понимание его мотивации. Только зная, что движет человеком, что побуждает его к действиям, какие мотивы лежат в основе его поведения, можно попытаться разработать эффективную систему форм

и методов управления человеком. Для этого необходимо знать, как возникают те или иные мотивы, как и какими способами, мотивы могут быть приведены в действие, как осуществляется мотивирование людей.

### **Библиографический список**

1. Гончаров В.И. Менеджмент: Учеб. Пособие. – Мн.: Мисанта, 2003.- 624с.
2. Робине Стехан. Менеджмент. М., 1991. – 427с.
3. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала. - М.: ЮРИСТЪ, 1998.-496с.
4. Виханский О.С., Наумов А.И. Практикум по курсу «Менеджмент». М.:Гордарика, 2003. - 528с.
5. Веснин В.Р. Основы менеджмента. – «Триада, ЛТД», 1997. - 384с.
6. Генкин Б. М., Конакова Г. А., Кочетков В. И. и др. Основы управления персоналом. - М.:Высш.шк., 1997. - 383с.
7. Смирнов С.С. Менеджмент плюс финансы. - М.:Экономока, - 1998. - 98с.

## **ПОТРЕБНОСТЬ КАК БАЗОВАЯ КАТЕГОРИЯ ЭКОНОМИКИ**

**Алексеев Н. Е.**

*НОУ ВПО «Омская гуманитарная академия»,  
Сибирская государственная автомобильно-дорожная академия (СибАДИ)*

Экономическая наука всегда задана определенными базовыми категориями, которые принимаются как само собой разумеющееся и не требующее никаких оснований. Подобное отношение экономической науки к этим онтологиям ведет к некоторым проблемам: эти базовые категории сами становятся препятствием к освоению новых знаний или же их интеграция в изменяющиеся экономические условия вызывает парадигмальный сдвиг в содержании привычных для экономиста понятий.

На рубеже 19-20 веков Т. Веблен предпринял безуспешную попытку расставить приоритеты экономических онтологий, их суть сводилась к пересмотру двух ключевых моментов, а именно – к пересмотру понятия экономического агента и набора его характеристик и пересмотру представлений о «силах» направляющих поведение агентов. Данная ситуация заставляет еще раз обратиться к анализу одной из базовых экономических категорий – потребностей, хотя будучи составной частью любого хозяйственного механизма они принимаются в научном сообществе как нечто само собой разумеющееся и потому не требующее научного определения.

Выражаясь языком Й. Шумпетера, большинство экономистов трактуют потребности как «смесь восприятия и донаучного анализа», абсолютно не заботясь о природе их возникновения, факторах развития и трансформации, системах и механизмах удовлетворения и дисфункциях этих механизмов и систем [1, с. 253]. По большому счету в этом нет ничего предосудительного, ведь предмет

их исследования начинается там, много позже этих базовых категорий, а эти категории для них есть не что иное как материал для анализа.

Классикам политэкономии предметом исследования служил максимально возможный продукт (и абсолютно безразлично для удовлетворения каких и чьих потребностей он произведен). Представители классической школы рассматривают следующие теоретические проблемы: определение причин богатства нации, экономического роста и распределения доходов между общественными классами. А. Смит, оперируя категориями «желания» и «интересы», считал, что каждый человек лучше других знает свои желания и интересы и вправе свободно им следовать. Представители классической школы выводили ценность из издержек производства, т. е. определяли ее со стороны предложения. Отсутствие же определения ценности со стороны спроса свидетельствует о том, что классики игнорировали непосредственное отношение субъекта к конкретному благу, то есть его потребность в этом благе. Отсутствие у классиков прямого интереса к категориям «потребность», «полезность», «благо», объясняется тем, что классическая школа не включала личное потребление в предмет политэкономии, т. к. влияние привычек и традиций делает человеческое поведение непредсказуемым.

Внимание маржиналистов было приковано к процессам принятия решений по поводу еще не созданного продукта (и вновь следует обратить внимание на оставшиеся в стороне потребности). По мнению маржиналистов, человек в их теории предельной полезности знает иерархию своих потребностей.

К. Менгер определял благо как предмет, удовлетворяющий определенную человеческую потребность, чтобы предмет приобрел характер блага, необходимо совпадение следующих четырех условий: человеческой потребности; свойств предмета удовлетворять эту потребность; познания человеком этой причинной связи; возможности распоряжаться предметом так, чтобы действительно употреблять его для удовлетворения этой потребности. Здесь К. Менгер особенно подчеркнул субъективный характер благ, т. к. человек может ошибочно приписывать предмету способность удовлетворять его потребность наилучшим образом.

Важным моментом теории всей австрийской школы является разделение благ на блага первого порядка, непосредственно удовлетворяющие человеческие потребности, и блага второго, третьего и т. д. порядков, которые служат для производства благ первого порядка и удовлетворяют человеческие потребности через них, т.е. косвенно. К. Менгер выводит понятие экономических благ, необходимость в которых превышает к настоящему времени их уровень. И тогда человек делает выбор между потребностями. Если приходится делать выбор между несколькими различными, исключаящими друг друга потребностями, то при рациональном ведении хозяйства должна быть выбрана важнейшая из этих потребностей. Как видим, подход маржиналистов к теории ценности был противоположен подходу классической школы, а именно рассматривался «со стороны спроса» [2].

Таким образом, можно с уверенностью констатировать, что одна из важнейших экономических категорий (*потребности*) незаслуженно остается вне предмета рассмотрения экономических исследований.

### **Библиографический список**

1. Философия экономики. Антология [Текст] / под ред. Дэниела Хаусмана; пер. с англ. – М.: Изд. Института Гайдара, 2012. – 520 с.
2. Алексеев, Н.Е. Эволюционное становление категории «потребность»: экономический аспект [Текст] / Н.Е. Алексеев // Омский научный вестник. – 2011. - № 1(95). - С. 39-43.

## **МЕТОДИКА ПОСТАНОВКИ ЭФФЕКТИВНОЙ КОММЕРЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ НА ПРОИЗВОДСТВЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ В АНТИКРИЗИСНОМ ПРОЦЕССЕ КОМПЛЕКСНОГО РЕФОРМИРОВАНИЯ: КОНСАЛТИНГОВЫЙ ПОДХОД**

**Артамонов Д. А.**

*НОУ ВПО «Омская гуманитарная академия»*

Для нивелирования кризисных явлений, на любом предприятии, наиболее масштабным и всеобъемлющим изменением является – процесс комплексного реформирования (реструктуризация). В нашем понимании, *реструктурирование предприятия* — это фундаментальные, комплексные изменения, в основе которых лежат трансформация структуры бизнеса и образа функционирования предприятия, охватывающие практически все аспекты его деятельности, конечной целью которых является преодоление кризисных явлений, повышение эффективности работы и конкурентоспособности, увеличение прибыльности.

Консалтинговый подход к реформированию производственных предприятий несколько отличается от подхода топ-менеджеров данной организации. В данной статье не ставилось целью рассмотрение этих отличий, как в целом, так и по отдельным аспектам реформирования. Отметим лишь то, что каждый аспект комплексной реструктуризации является частью единой системы, но должен согласовываться с руководством реформируемого производственного предприятия.

Первый этап комплексной реструктуризации предприятий всегда связан с устранением кризисных явлений. Когда кризис остановлен, необходимо вернуться на докризисный уровень функционирования данной организации – начинается второй этап реформирования. На втором этапе важнее всего выстроить и отладить не производственные подсистемы предприятия, систему сбыта продукции. В основе системы сбыта стоит коммерческая служба.

**Цель данной методики** – описание последовательности этапов и содержания каждого этапа в процессе постановки коммерческой службы производственного предприятия.

Применение данной методики позволит организовать эффективную службу продаж, адекватную рыночной ситуации, отладить работу диспетчер-



ской службы (службы оформления отгрузочной документации), отладить входящие и выходящие информационные потоки.

Общая длительность внедрения с учетом занятости на 1 объекте без 12-го этапа (рис.): 131 рабочий день (5,24 месяца). Минимальный эффект 60% прироста объемов продаж (при качественном выполнении всех этапов).

На предприятии остаются следующие документы (в случае экспертных консультаций):

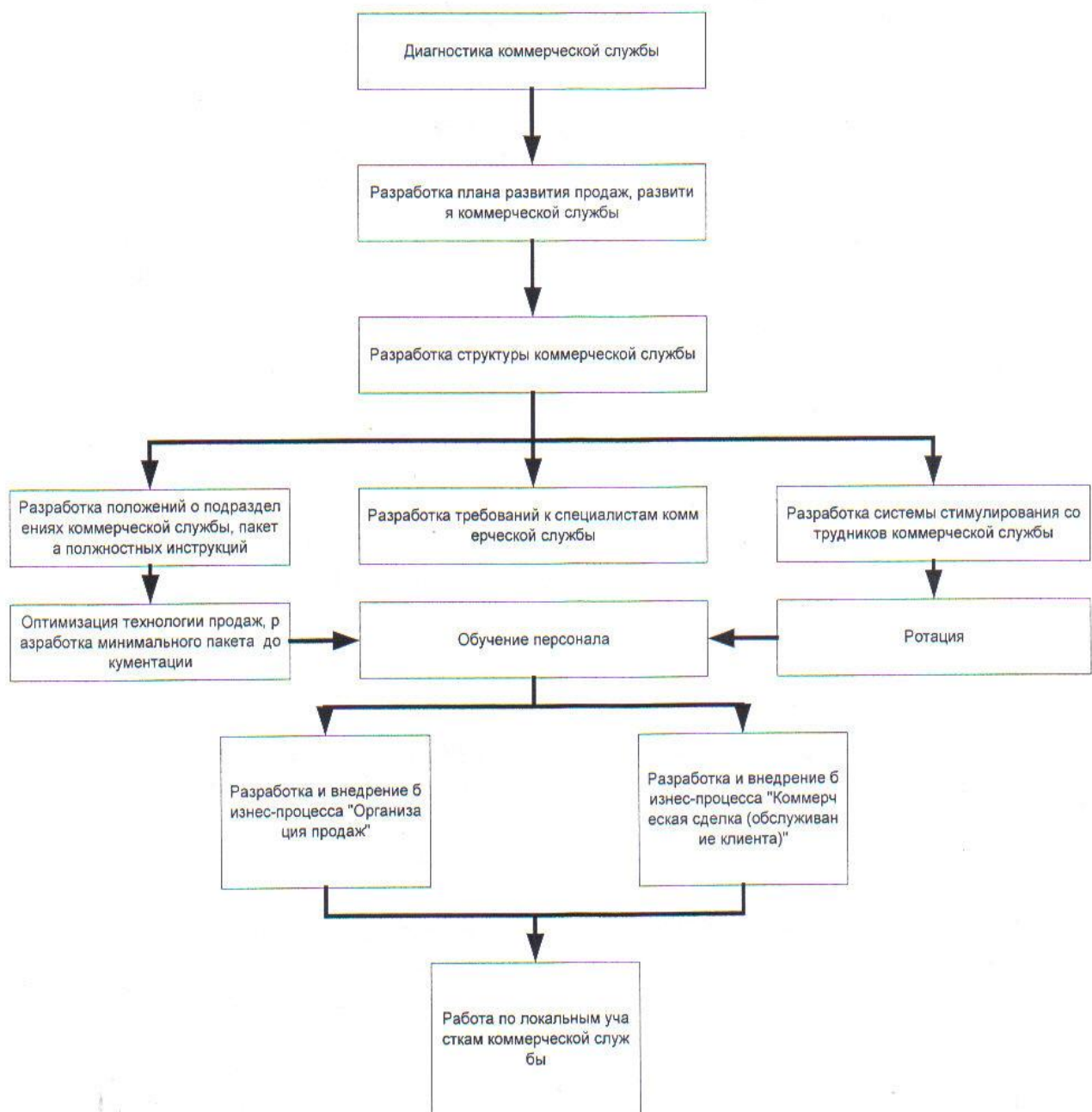
- Организационные структуры по коммерческой службе (общая структура коммерческой службы, отдел продаж, отдел региональных продаж, отдел отгрузки и логистики, отдел сбыта, диспетчерская служба, торговый отдел);
- Подходы к стимулированию сотрудников коммерческой службы, система стимулирования сотрудников коммерческой службы;
- Положения о вышеперечисленных подразделениях;
- Должностные инструкции (коммерческий директор, начальник отдела продаж, начальник отдела отгрузки и логистики, начальник торгового отдела, менеджер по продажам, торговый агент, экономист отдела сбыта, диспетчер-информатор, диспетчер-товаровед);
- Пакет документов по развитию региональных продаж (приоритетные регионы, положение о торговых представителях, программа развития продаж, рекомендации по выбору системы распределения в регионах);
- Бизнес-процессы коммерческой службы («Организация продаж», «Коммерческая сделка (обслуживание клиента)», «Работа в диспетчерской службе», описание оптимальной технологии продаж, «Поиск и привлечение дилера», «Обеспечение погрузки и выгрузки ж/д транспорта»);
- Рабочие, плановые и отчетные документы менеджера по продажам и торгового представителя;
- Календарные планы работ по интересующим направлениям;
- Отчеты по локальным направлениям (мерчендайзинг, складская логистика);
- Концепции проведения мероприятий по стимулированию продаж (подробные);
- Цели распределительной логистики, направления развития, планы работ, оценка качественных показателей логистики (например: определение минимальной партии заказа).

*Требования к консультантам, занятым внедрением данной методики:* Уровень – не ниже старшего консультанта. Помощник – стажер, младший консультант.

### **1 этап «Диагностика коммерческой службы»**

Цель этапа – получить четкое представление о ситуации с коммерческой службой, наметить пути решения проблем.

На данном этапе проводится углубленное изучение деятельности подразделений, участвующих в продажах, уровень их организации, сам процесс продаж, изучаются торгово-сбытовые показатели деятельности.



### Этапы постановки коммерческой службы

Длительность этапа:

А) подробное изучение деятельности, включая сбор информации по продажам и детальное изучение функций сотрудников -- 10 дней

Б) уровень консультанта: младший консультант

**2 этап «Разработка плана развития продаж, развития коммерческой службы»**

Цель этапа – формирование подробной рыночной политики (определение целей деятельности предприятия, выбор целевых сегментов, формирование ассортиментной и ценовой политики, политики распределения и продвижения).

На данном этапе разрабатывается план продаж по направлениям и ассортименту, программа достижения данных показателей, программа реформирования коммерческой службы. Длительность этапа: реализация шага во время диагностического семинара (не менее 10 дней). Уровень консультанта: старший консультант

**3 этап «Разработка организационной структуры коммерческой службы»**

Цель этапа – построение эффективной организационной структуры коммерческой службы, отвечающей целям предприятия.

Длительность этапа: с учетом согласований 5 дней.

Уровень консультанта: старший консультант.

**4 этап «Разработка требований к специалистам коммерческой службы»**

Цель этапа – сформулировать требования к специалистам коммерческой службы для проведения подбора.

Длительность: 1 день.

Уровень консультанта: консультант.

**5 этап «Разработка положений о подразделениях и должностных инструкций»**

Цель данного этапа – описать функциональное поле каждого сотрудника, подразделения. Определить формальную основу деятельности коммерческой службы.

Длительность шага: 5 дней

Уровень консультанта: консультант.

**6 этап «Разработка системы стимулирования сотрудников коммерческой службы»**

Цель этапа – разработка системы стимулирования, адекватной рыночным целям предприятия.

Длительность этапа: 10 дней

Уровень консультанта: консультант.

**7 этап «Оптимизация технологии продаж. Разработка минимального пакета документов менеджера и торгового представителя»**

Цель этапа – подготовка рабочего места менеджера, формализация взаимодействий менеджера и торгового агента.

Длительность этапа: 4 дня.

Уровень консультанта: консультант.

**8 этап «Ротация»**

Цель этапа – провести оценку существующего кадрового потенциала, оценить потребность в персонале, начать подбор кадров в коммерческую службу. Ротация кадров должна производиться постоянно.

Длительность этапа: не менее 10 дней.

Уровень консультанта: консультант.

**9 этап «Обучение персонала»**

Цель этапа – подготовка персонала к работе, восполнение пробелов. Обучение должно включать в себя следующие блоки:

- Коммерческое товароведение

- Конкуренты: их ассортимент, конкурентные преимущества продукции нашего предприятия
- Тренинги продаж: коммуникативные навыки, презентация, работа с возражениями, технология продаж и т.д.
- Бизнес-процесс «Организация продаж» и другие направления, которые могут определяться для каждого предприятия индивидуально

Длительность этапа: не менее 4 недель (если занятия будут проходить ежедневно)

### **10 этап «Разработка и внедрение бизнес-процесса «Коммерческая сделка (обслуживание клиента)»»**

Цель этапа – оптимизация процедуры обслуживания клиента, формализация новых взаимодействий в процессе обслуживания.

Длительность: разработка – 8 дней.

Внедрение – до 2 месяцев.

### **11 этап «Разработка и внедрение бизнес-процесса «Организация продаж»»**

Цель этапа – формализация процедуры управления продажами для повышения ее эффективности, формализация взаимодействий между подразделениями в данном процессе.

Длительность: разработка – 8 дней

Внедрение – до 2 месяцев

### **12 этап «Работа по локальным участкам коммерческой службы»**

Цель данного этапа – внедрение новых технологий в работу отдела продаж, повышение ее эффективности.

Работа по локальным участкам строится индивидуально для каждого предприятия и может включать в себя следующие элементы:

1. разработка локальных бизнес-процессов (работа с дилерами, процессы логистики)
2. стимулирование сбыта (конкурсы, применение бонусов, мерчендайзинг)
3. логистика (складская, распределения)
4. региональные продажи (программа развития региональных продаж, положение о региональном представителе и т.д.)

## **ФРИЛАНС КАК ПЕРСПЕКТИВНОЕ НАПРАВЛЕНИЕ НА РЫНКЕ ТРУДА**

**Байтенизов Д. Т.**

***НОУ ВПО «Омская гуманитарная академия»***

*Информационно-коммуникационные технологии развиваются с небывалой скоростью. Глобальные сети уже сегодня это не новинка, а часть жизни любого человека. Не остается в стороне от прогресса и трудовой рынок. В настоящее время организовать рабочее место по многим специальностям стало возможно в любом месте, где имеется Интернет либо иные современные ком-*

муникационные ресурсы. Фактически происходит постепенное замещение «реальных» механизмов и практик занятости на виртуальные аналоги [3].

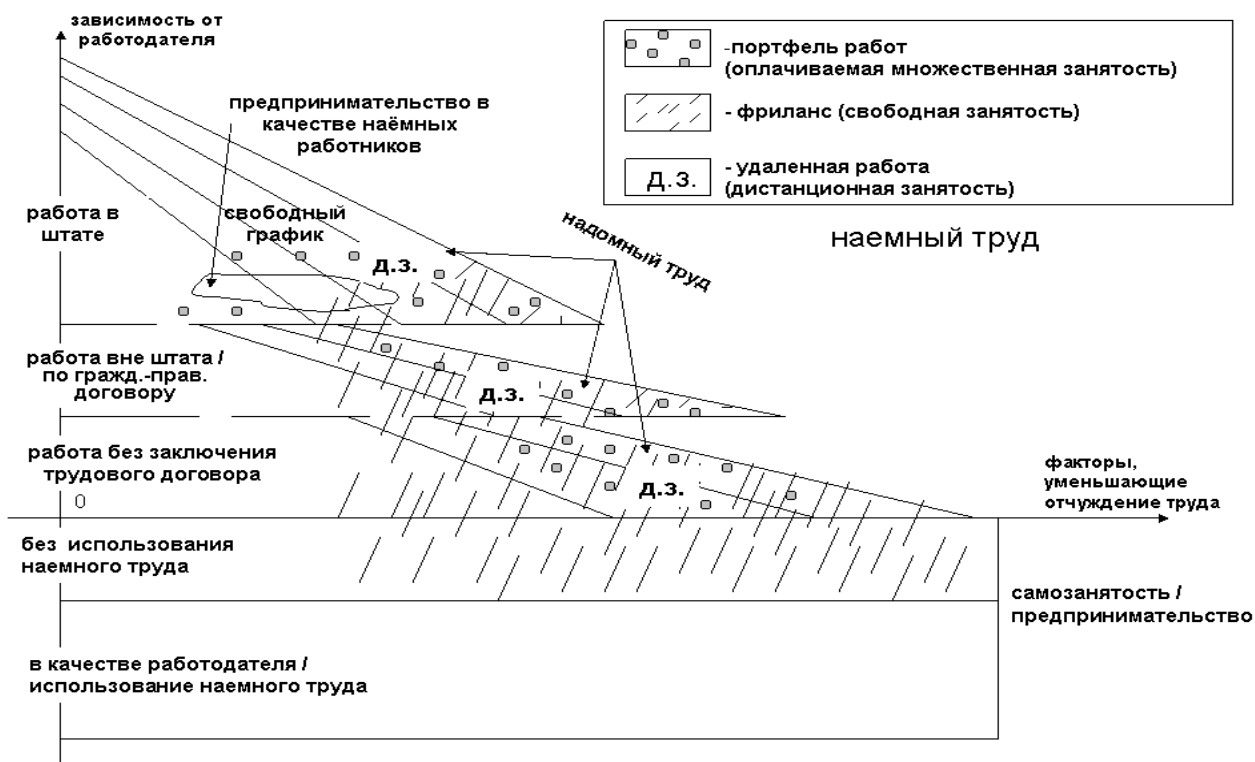
Виртуальное пространство в настоящее время успешно осваивается практически всеми категориями населения, что обусловлено как его доступностью, информационной насыщенностью, визуальной привлекательностью, так и возможностью осуществления вполне реальных социальных взаимодействий, построения устойчивых коммуникативных связей, выполнения работы.

*Тенденции управления персоналом все больше демонстрируют склонность к свободному графику работы.*

*На современном этапе фриланс является одним из перспективных направлений развития рынка труда.*

Фрилансер (англ. freelancer — вольный копейщик, свободный копьеносец, наемник; в переносном значении — вольный художник) — человек, выполняющий работу без заключения долговременного договора с работодателем, нанимаемый только для выполнения определенного перечня работ (внештатный работник).

В настоящее время в научной литературе не существует определения понятия «фриланс». Чаще всего исследователями предлагаются определения сущности самих работников, занятых во фрилансе, что не позволяет в полном объеме говорить о сути данного явления. В литературе, посвященной проблемам занятости, часто предлагается очень дробная классификация видов занятости. Место фриланса на рынке труда схематично представлено на рисунке. [4]



Место фриланса на рынке труда[2]

При сравнительной характеристике свободной занятости - фриланса с различными видами нестандартной занятости, например, с дистанционной (удаленной) занятостью, данный вид занятости также рассматривался через призму парадигмы информационного общества. Для определения истоков появления в конце XX века нестандартных видов занятости, в том числе и свободной занятости (фриланса), в ходе данного исследования фриланса было обращено внимание на основополагающие теории, выдвинутые представителями Франкфуртской школы (Г. Маркузе, Э. Фромм, Ю. Хабермас и др.), так как исследователи данного направления в разное время, основываясь на теории отчуждения труда К. Маркса, подвергали глубокому анализу принципы отчуждения труда и принципы свободы, которые являются основополагающими в данном исследовании социальной сущности фриланса.

Данный тип организации труда приносит выгоды, как работодателям, так и работникам. Со стороны работодателя имеется много положительных моментов. В первую очередь, это отсутствие затрат на организацию рабочего места. Сотрудники-фрилансеры сами занимаются его организацией и обслуживанием. Следует заметить, что работники, организующие трудовой процесс самостоятельно, работают более эффективно. Со стороны работника они выглядят более очевидно, поэтому люди все чаще стремятся работать в режиме фриланса. Это, в первую очередь, самостоятельная организация трудового процесса, работа в домашних условиях и возможность организовать рабочее место максимально индивидуально. Отсутствие регулярной потери времени на дорогу в офис в час пик также позитивно влияет на мотивацию сотрудника. Будучи вне постоянного штата какой-либо компании, фрилансер может одновременно выполнять заказы для разных клиентов. Еще один важный аспект фриланса - отсутствие ограничений в географии сотрудников.

4Международные исследования свидетельствуют о том, что более половины тридцатилетних специалистов считают "свободное трудоустройство" закономерным продолжением успешной карьеры.

Сегодня фриланс в России и Казахстане для многих людей стал стилем жизни: консультанты, программисты, копирайтеры, дизайнеры, фотографы и другие представители прикладных профессий смогли найти себя на удаленной работе, не требующей жесткой привязки к графику и офисному креслу.

Какие же профессии наиболее востребованы на рынке фриланса? Как правило, это те специальности и виды работ, которые пользуются спросом в Интернете. Среди фрилансеров больше всего программистов, веб-дизайнеров, дизайнеров, копирайтеров, журналистов, фотографов, специалистов по продвижению сайтов в поисковых системах и соцсетях, переводчиков и т.п. На специализированных сайтах (биржах фриланса) можно встретить всевозможные виды мелких работ, выполнение простейших заданий. Соответственно, и оплата за них самая минимальная.

Следует заметить, что высокие заработки только у профессиональных фрилансеров, которые работают уже не первый год. Например, чтобы успешно

работать с международными биржами фриланса, помимо денежных затрат за пользование сайтом, необходимо знание английского языка и способность конкурировать на международном рынке. Нередко профессиональные фрилансеры зарабатывают на том, что берут большие проекты и нанимают других фрилансеров себе в помощь.

Перечислим преимущества фриланса. Во-первых, возможность работать на дому, самостоятельно планировать свой график, выбирать заказчиков, работать над несколькими проектами параллельно и, соответственно, хорошо зарабатывать. Во вторых, так как связь с заказчиками, как правило, происходит через интернет, то они могут находиться в разных городах и даже странах. В третьих, отпадает вопрос с недостатком рабочих мест в случае, если фрилансер живет в каком-нибудь маленьком городке. [1]

Перечислив положительные стороны, следует отметить и отрицательные. Как известно, большая свобода предполагает и большую ответственность. Фрилансеру нужно самостоятельно заниматься поиском новых заказчиков, вести бухгалтерию и платить налоги (если этого не делает работодатель). Придется привыкнуть к правилу: нет заказов – нет денег. Еще одним недостатком фриланса является и то, что индивид работает один, и поэтому рядом нет коллег, у которых можно было бы перенимать опыт.

Еще одной проблемой может оказаться то, что индивид должен постоянно себя мотивировать. Следует заметить, что у фрилансеров, имеющих хорошую репутацию, как правило, нет проблем с заказами. В соответствии с данными, представленными на сайте Elance, российские фрилансеры на мировом рынке зарабатывают в среднем 20, а украинские – 16 долларов в час.[6,7]

Очень часто человек, работающий в формате фриланс, и его работодатель в обществе воспринимаются неоднозначно. Консервативность – одно из главных препятствий для распространения фриланса. На это не стоит обращать внимания, скажут вам представители агентства по подбору персонала. Ведь помимо предрассудков, общественное осуждение во многом опирается на пережитки былой эпохи, не совместимые со свободным рынком.[5]

Тем не менее, прогресс превращает фриланс и работу на свободном графике во все более привлекательную форму организации труда. Новый уровень самоорганизации и мотивации персонала, сочетающийся с возможностями поиска сотрудников по всему миру, расширяет горизонты этого нового веяния. Уже сегодня многие передовые компании стараются давать сотрудникам больше свободы, при этом взамен получая уменьшение затрат на организацию трудового процесса и возможность поиска необходимых специалистов по всему миру. С развитием технологий этот вид трудовых взаимоотношений, несомненно, будет распространяться все больше.

### **Библиографический список**

1. Китаева М. Черно-белый фриланс // Коммерсантъ Деньги, № 39 (896). URL: <http://www.kommersant.ru/doc/2033836>.

2. Чаплашкин Н.В. Современное состояние фриланса в России и его перспективы [Текст] / Н.В. Чаплашкин // Научные проблемы гуманитарных исследований. – 2012. – Выпуск 4. – С.211-217 (0,42 п.л.);
3. Чаплашкин Н.В. Фриланс как социальное явление [Текст] / Н.В. Чаплашкин // Человек и труд. – 2012. – №7. – С. 48-51 (0,4 п.л.);
4. Чаплашкин Н.В. Фрилансер на отечественном рынке труда: реальность, ожидания, перспективы [Текст] / Н.В. Чаплашкин // Человек и труд. – 2013. - №4. – С. 18-21. (0,34 п.л.).
5. Шохина Е. Фрилансер вне закона. URL: <http://expert.ru/2013/04/2/frilanser-vne-zakona>.
6. <http://mojazarplata.kz>
7. [www.elance.com](http://www.elance.com)

## **КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ, ЛИЧНАЯ ЗАИНТЕРЕСОВАННОСТЬ ГРАЖДАНСКОГО СЛУЖАЩЕГО**

**Бойко В. В.**

*НОУ ВПО «Омская гуманитарная академия»*

Федеральный закон № 79-ФЗ определил конфликт интересов на государственной гражданской службе (далее – гражданская служба) как ситуацию, при которой личная заинтересованность гражданского служащего влияет или может повлиять на объективное исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью гражданского служащего и законными интересами граждан, организаций, общества, субъекта Российской Федерации или Российской Федерации, способное привести к причинению вреда этим законным интересам граждан, организаций, общества, субъекта Российской Федерации или Российской Федерации.

В соответствии со статьей 10 Федерального закона № 273-ФЗ под конфликтом интересов на гражданской службе понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) гражданского служащего влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью гражданского служащего и правами и законными интересами граждан, организаций, общества или государства, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам граждан, организаций, общества или государства.

Согласно статье 10 Федерального закона № 273-ФЗ под личной заинтересованностью гражданского служащего, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей, понимается возможность получения гражданским служащим при исполнении должностных (служебных) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц. В случае возникновения у гражданского служащего



личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, гражданский служащий обязан проинформировать об этом представителя нанимателя в письменной форме.

Таким образом, законодательно определена только имущественная составляющая в личной заинтересованности гражданского служащего, влияющая на надлежащее исполнение им не только должностных, но и общих служебных обязанностей.

Вместе с тем, в постановлении пленума Верховного суда Российской Федерации от 16 октября 2009 года № 19 «О судебной практике по делам о злоупотреблениях должностными полномочиями и о превышении должностных полномочий» выделяется: «Корыстная заинтересованность - стремление должностного лица путем совершения неправомерных действий получить для себя или других лиц выгоду имущественного характера, не связанную с незаконным безвозмездным обращением имущества в свою пользу или пользу других лиц.

Иная личная заинтересованность - стремление должностного лица извлечь выгоду неимущественного характера, обусловленное такими побуждениями, как карьеризм, семейственность, желание приукрасить действительное положение, получить взаимную услугу, заручиться поддержкой в решении какого-либо вопроса, скрыть свою некомпетентность и т.п.

**Типовые ситуации.** Конфликт интересов, связанный с выполнением отдельных функций государственного управления в отношении родственников и/или иных лиц, с которыми связана личная заинтересованность государственного служащего.

**Описание ситуации:** Государственный служащий участвует в осуществлении отдельных функций государственного управления и/или в принятии кадровых решений в отношении родственников и/или иных лиц, с которыми связана личная заинтересованность государственного служащего.

**Меры предотвращения и урегулирования:** Государственному служащему следует уведомить о наличии личной заинтересованности представителя нанимателя и непосредственного начальника в письменной форме.

Представителю нанимателя рекомендуется отстранить государственного служащего от исполнения должностных обязанностей, предполагающих непосредственное взаимодействие с родственниками и/или иными лицами, с которыми связана личная заинтересованность государственного служащего. Например, рекомендуется временно вывести государственного служащего из состава конкурсной комиссии, если одним из кандидатов на замещение вакантной должности государственной службы является его родственник.

**Судебный прецедент.** Согласно Апелляционному Определению 8 ноября 2013 г. по делу N 33-5039/2013, Вологодского областного суда, лицо осуществляющие отдельные функции члена областного избиркома в должности КСП, осуществлял функции председателя ТИК. Судом было установлено и поддержана позиция 2 инстанцией что лицо не имеет возможности осуществлять 2 должности одновременно.

**Конфликт интересов, связанный с выполнением иной оплачиваемой работы. Описание ситуации:** Государственный служащий, его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность государственного служащего, выполняют или собираются выполнять оплачиваемую работу на условиях трудового или гражданско-правового договора в организации, в отношении которой государственный служащий осуществляет отдельные функции государственного управления.

**Меры предотвращения и урегулирования:** Государственный служащий вправе с предварительным уведомлением представителя нанимателя выполнять иную оплачиваемую работу, если это не повлечет за собой конфликт интересов.

Уведомительный порядок направления государственным служащим представителю нанимателя информации о намерении осуществлять иную оплачиваемую работу не требует получения согласия представителя нанимателя. Представитель нанимателя не вправе запретить государственному служащему выполнять иную оплачиваемую работу.

При наличии конфликта интересов или возможности его возникновения государственному служащему рекомендуется отказаться от предложений о выполнении иной оплачиваемой работы в организации, в отношении которой государственный служащий осуществляет отдельные функции государственного управления.

В случае если государственный служащий самостоятельно не предпринял мер по урегулированию конфликта интересов, представителю нанимателя рекомендуется отстранить государственного служащего от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении организации, в которой государственный служащий или его родственники выполняют иную оплачиваемую работу.

**Прецедент:** Так согласно Апелляционное определение Алтайского краевого суда от 02.10.2013 по делу N 33-7970/2013 Иск об оспаривании приказа о наложении дисциплинарного взыскания удовлетворен правомерно, поскольку суд пришел к выводу, что запрет, установленный п. 3 ч. 3 ст. 12.1 ФЗ от 25.12.2008 N 273-ФЗ "О противодействии коррупции", на истца не распространяется, так как занимаемая истцом должность не включена в перечень государственных должностей РФ и в перечень государственных должностей указанного субъекта РФ.

**Описание ситуации:** Государственный служащий, его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность государственного служащего, выполняет оплачиваемую работу в организации, которая является материнской, дочерней или иным образом аффилированной с иной организацией, в отношении которой государственный служащий осуществляет отдельные функции государственного управления.

**Меры предотвращения и урегулирования:** При направлении представителю нанимателя предварительного уведомления о выполнении иной оплачиваемой работы государственному служащему следует полно изложить, каким

образом организация, в которой он собирается выполнять иную оплачиваемую работу, связана с организациями, в отношении которых он осуществляет отдельные функции государственного управления. При этом рекомендуется отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы в материнских, дочерних и иным образом аффилированных организациях.

В случае если на момент начала выполнения отдельных функций государственного управления в отношении организации родственники государственного служащего уже выполняли оплачиваемую работу в аффилированной организации, следует уведомить о наличии личной заинтересованности представителя нанимателя и непосредственного начальника в письменной форме.

Представителю нанимателя рекомендуется отстранить государственного служащего от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении организации, являющейся материнской, дочерней или иным образом аффилированной с той организацией, в которой государственный служащий выполняет иную оплачиваемую работу.

**Прецедент:** Так согласно Апелляционному Определению от 16 сентября 2014 года Брянского областного суда лицо осуществляющее деятельность в должности главы в течение срока полномочий подписывав гос контракты в пользу своей супруги был в судебном порядке уволен с занимаемой должности.

**Описание ситуации:** Государственный служащий на платной основе участвует в выполнении работы, заказчиком которой является государственный орган, в котором он замещает должность.

**Меры предотвращения и урегулирования:** Представителю нанимателя рекомендуется указать государственному служащему, что выполнение подобной иной оплачиваемой работы влечет конфликт интересов. В случае если государственный служащий не предпринимает мер по урегулированию конфликта интересов и не отказывается от личной заинтересованности, рекомендуется рассмотреть вопрос об отстранении государственного служащего от замещаемой должности.

Важно отметить, что непринятие государственным служащим, являющимся стороной конфликта интересов, мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов является правонарушением, влекущим увольнение государственного служащего с государственной службы.

**Прецедент:** Постановление Четырнадцатого арбитражного апелляционного суда от 25.06.2012 по делу N А05-42/2012 По делу о признании недействительными решений налогового органа о привлечении к ответственности за неполную уплату НДС и об отказе в возмещении НДС. При таких обстоятельствах суд учел обоснованным вывод о необоснованности возврата НДС в следствии наличия статуса гос. Служащего. Следует отметить что позднее данное лицо расторгло по личной инвективе служебный контракт вс следствии наличия личной заинтересованности и как такового конфликта интересов.

**Описание ситуации:** Государственный служащий участвует в принятии решения о закупке государственным органом товаров, являющихся результа-

тами интеллектуальной деятельности, исключительными правами на которые обладает он сам, его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность государственного служащего.

**Меры предотвращения и урегулирования:** Государственному служащему следует уведомить о наличии личной заинтересованности представителя нанимателя и непосредственного начальника в письменной форме. При этом рекомендуется, по возможности, отказаться от участия в соответствующем конкурсе. Представителю нанимателя рекомендуется вывести государственного служащего из состава комиссии по размещению заказа на время проведения конкурса, в результате которого у государственного служащего есть личная заинтересованность.

**Прецедент:** Постановление Пятнадцатого арбитражного апелляционного суда от 27.10.2009 N 15АП-7301/2009 по делу N А53-6603/2009 По делу о признании отказа от заключения государственного контракта незаконным и обязанности заключить государственный контракт. Таким образом данный договор признали ничтожным и мнимым.

**Конфликт интересов, связанный с владением ценными бумагами, банковскими вкладами. Описание ситуации:** Государственный служащий и/или его родственники владеют ценными бумагами организации, в отношении которой государственный служащий осуществляет отдельные функции государственного управления.

Меры предотвращения и урегулирования: В случае если государственный служащий владеет ценными бумагами организации, в отношении которой он осуществляет отдельные функции государственного управления, он обязан уведомить представителя нанимателя и непосредственного начальника о наличии личной заинтересованности в письменной форме, а также передать ценные бумаги в доверительное управление.

**Прецедент:** Постановление Десятого арбитражного апелляционного суда от 11.06.2014 по делу N А41-42096/13 В удовлетворении иска об оспаривании договора дарения части доли в уставном капитале общества, решения о государственной регистрации изменений в ЕГРЮЛ отказано правомерно, так как суд пришел к выводу об отсутствии правовых и фактических оснований для признания оспариваемого договора ничтожной сделкой; законом не предусмотрен запрет на получение государственными гражданскими служащими подарков от своих родственников. При таких обстоятельствах судебная инстанция учла ценность служащего наличие факта подарка, без документального подтверждения.

**Описание ситуации:** Государственный служащий участвует в осуществлении отдельных функций государственного управления в отношении банков и кредитных организаций, в которых сам государственный служащий, его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность государственного служащего, имеют вклады либо взаимные обязательства, связанные с оказанием финансовых услуг (кредитные обя-

зательства, оказание брокерских услуг по участию в организованных торгах на рынке ценных бумаг и др.).

**Меры предотвращения и урегулирования:** Государственному служащему следует уведомить о наличии личной заинтересованности представителя нанимателя и непосредственного начальника в письменной форме.

Представителю нанимателя рекомендуется до принятия государственным служащим мер по урегулированию конфликта интересов отстранить государственного служащего от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении банков и кредитных организаций, в которых сам государственный служащий, его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность государственного служащего, имеют вклады либо взаимные обязательства, связанные с оказанием финансовых услуг (кредитные обязательства, оказание брокерских услуг по участию в организованных торгах на рынке ценных бумаг и др.).

**Прецедент:** Апелляционное определение Московского областного суда от 28.05.2014 по делу № 33-8814/2014 В удовлетворении исковых требований о признании незаконным приказа об увольнении и о восстановлении на работе отказано правомерно, так как истец допустил грубое нарушение служебной дисциплины, выразившееся в несоблюдении требований к служебному поведению, стандартам антикоррупционного поведения, в ненадлежащем исполнении запретов и ограничений, установленных законодательством РФ.

Таким образом участие действий по вкладам близких родственников недопустимо.

**Конфликт интересов, связанный с получением подарков и услуг. Описание ситуации:** Государственный служащий, его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность государственного служащего, получают подарки или иные блага (бесплатные услуги, скидки, ссуды, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и т.д.) от физических лиц и/или организаций, в отношении которых государственный служащий осуществляет или ранее осуществлял отдельные функции государственного управления.

**Меры предотвращения и урегулирования:** Государственному служащему и его родственникам рекомендуется не принимать подарки от организаций, в отношении которых государственный служащий осуществляет или ранее осуществлял отдельные функции государственного управления, вне зависимости от стоимости этих подарков и поводов дарения.

В случае если представитель нанимателя обладает информацией о получении родственниками государственного служащего подарков от физических лиц и/или организаций, в отношении которых государственный служащий осуществляет или ранее осуществлял отдельные функции государственного управления, рекомендуется:

– указать государственному служащему, что факт получения подарков влечет конфликт интересов;

– предложить вернуть соответствующий подарок или компенсировать его стоимость;

– до принятия государственным служащим мер по урегулированию конфликта интересов отстранить государственного служащего от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении физических лиц и организаций, от которых был получен подарок.

**Прецедент:** Апелляционное определение Липецкого областного суда от 03.04.2013 по делу N 33-832/2013 года В удовлетворении исковых требований о признании незаконным приказа о прекращении действия служебного контракта и увольнении, об изменении основания увольнения, о взыскании заработной платы за период вынужденного прогула и компенсации морального вреда отказано правомерно, поскольку доказан факт получения истцом вознаграждения в виде подарка от лица, у которого истец проводил проверку, исполняя должностные обязанности.

**Описание ситуации:** Государственный служащий получает подарки от своего непосредственного подчиненного.

**Меры предотвращения и урегулирования:** Государственному служащему рекомендуется не принимать подарки от непосредственных подчиненных вне зависимости от их стоимости и повода дарения. Особенно строго следует подходить к получению регулярных подарков от одного дарителя.

Представителю нанимателя, которому стало известно о получении государственным служащим подарков от непосредственных подчиненных, следует указать государственному служащему на то, что подобный подарок может рассматриваться как полученный в связи с исполнением должностных обязанностей, в связи с чем подобная практика может повлечь конфликт интересов, а также рекомендовать государственному служащему вернуть полученный подарок дарителю в целях предотвращения конфликта интересов.

**Прецедент:** Апелляционное определение Московского городского суда от 02.12.2013 по делу N 11-39072 В удовлетворении требований об отмене приказа об увольнении, восстановлении на службе отказано, поскольку судом установлено, что ответчиком был соблюден установленный законом порядок применения к истцу дисциплинарного взыскания в виде увольнения.

**Конфликт интересов, связанный с имущественными обязательствами и судебными разбирательствами. Описание ситуации:** Государственный служащий участвует в осуществлении отдельных функций государственного управления в отношении организации, перед которой сам государственный служащий и/или его родственники имеют имущественные обязательства.

**Меры предотвращения и урегулирования:** В этом случае государственному служащему и его родственникам рекомендуется урегулировать имеющиеся имущественные обязательства (выплатить долг, расторгнуть договор аренды и т.д.). При невозможности сделать это, государственному служащему следует уведомить представителя нанимателя и непосредственного начальника о наличии личной заинтересованности в письменной форме.

Представителю нанимателя рекомендуется по крайней мере до урегулирования имущественного обязательства отстранить государственного служащего от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении организации, перед которой сам государственный служащий, его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность государственного служащего, имеют имущественные обязательства.

**Прецедент:** Апелляционное определение Московского городского суда от 18.12.2014 по делу N 33-38755 Требование: О признании незаконными приказа о дисциплинарном взыскании в виде увольнения, приказа об увольнении, восстановлении на работе, взыскании заработка за время вынужденного прогула. Обстоятельства: Истец был уволен за грубое нарушение служебной дисциплины, однако он считает свое увольнение незаконным. Решение: В удовлетворении требования отказано, поскольку истец совершил дисциплинарный проступок, дающий основания для его увольнения, и процедура увольнения истца была соблюдена в полном объеме.

**Конфликт интересов, связанный с взаимодействием с бывшим работодателем и трудоустройством после увольнения с государственной службы. Описание ситуации:** Государственный служащий участвует в осуществлении отдельных функций государственного управления в отношении организации, владельцем, руководителем или работником которой он являлся до поступления на государственную службу.

**Меры предотвращения и урегулирования:** Государственному служащему в случае поручения ему отдельных функций государственного управления в отношении организации, владельцем, руководителем или работником которой он являлся до поступления на государственную службу, рекомендуется уведомить представителя нанимателя и непосредственного начальника в письменной форме о факте предыдущей работы в данной организации и о возможности возникновения конфликтной ситуации.

Представителю нанимателя рекомендуется оценить, могут ли взаимоотношения государственного служащего с бывшим работодателем повлиять на объективное исполнение должностных обязанностей и повлечь конфликт интересов. В случае если существует большая вероятность возникновения конфликта интересов, представителю нанимателя рекомендуется отстранить государственного служащего от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении бывшего работодателя.

**Прецедент:** Апелляционное определение Московского областного суда от 22.12.2014 по делу N 33-28414/2014 Требование: О восстановлении на работе, обязанности заключить срочный служебный контракт. Обстоятельства: Служебный контракт с государственным служащим прекращен на основании заявления о расторжении служебного контракта и увольнения по собственной инициативе в связи с выходом на пенсию. Решение: В удовлетворении требования отказано, поскольку истец не отозвал свое заявления об увольнении, а наниматель не выразил желание продлить срок пребывания истца на гражданской службе.

**Ситуации, связанные с явным нарушением государственным служащим установленных запретов. Описание ситуации:** Государственный служащий выполняет иную оплачиваемую работу в организациях, финансируемых иностранными государствами.

**Меры предотвращения и урегулирования:** В соответствии с пунктом 17 части 1 статьи 17 Федерального закона № 79-ФЗ гражданскому служащему запрещается заниматься без письменного разрешения представителя нанимателя оплачиваемой деятельностью, финансируемой исключительно за счет средств иностранных государств, международных и иностранных организаций, иностранных граждан и лиц без гражданства, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации или российским законодательством.

Представителю нанимателя при принятии решения о предоставлении или непредоставлении указанного разрешения рекомендуется уделить особое внимание тому, насколько выполнение гражданским служащим иной оплачиваемой работы может породить сомнение в его беспристрастности и объективности, а также «выяснить» какую именно работу он там выполняет.

**Прецедент:** Постановление ФАС Восточно-Сибирского округа от 24.03.2011 по делу N А58-1515/10 В удовлетворении иска о взыскании долга по договору взаимного сотрудничества по реализации социальной программы и участия членов профсоюза в долевом строительстве, процентов за пользование чужими денежными средствами правомерно отказано, поскольку суд признал договор незаключенным ввиду того, что из его условий невозможно определить, какое имущество внесено каждым участником товарищества в виде вклада, конкретный размер вкладов товарищей, отсутствует их денежная оценка.

**Вывод:** В рассматриваемых ситуациях судебная инстанция зачастую использует принципы прецедентного права. Тем самым не допускает возможности появления новых конфликтов интересов. Следует также обратить особое внимание на принципы внутреннего убеждения судьи. Пресечение и ротация кадровой политики на целенаправленное проведение данных действия, а данная практика показывает почти 90 % удовлетворенность такого рода дел рассматриваемых судами 1 и 2 инстанции.

## **РОЛЬ КРАУДФАНДИНГА В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО И ОБЩЕСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ**

**Грахов А. А.**

*НОУ ВПО «Омская гуманитарная академия»*

Краудфайдинг, являясь эффективным инструментом совершенствования финансирования и активизации инновационной деятельности регионов и страны, имея в России особую социальную значимость, в полной мере пока



не раскрыл свой потенциал как инструмент реализации отечественных коммерческих инновационных проектов. Владимир Путин еще в конце 2012 года предложил Агентству стратегических инициатив (АСИ) учредить специальный фонд, «через который будут отбирать и финансировать инициативы в Интернете, имеющие высокую социальную ценность» [1]. Развитие понятия «краудфандинг» представлено Таблице 1.

*Актуальна и тема определения моделей краудфандинга.* В зависимости от пожертвования денег, по мнению А.А. Белова существуют 3 модели краудфандинга: 1. Модель пожертвования; 2. Модель кредитования; 3. Инвестиционная модель [7].

Согласно портала крауд - сервисов, краудфандинг можно подразделить по цели и виду [8]:

- по цели проекта - бизнес проект, креативный, политический, социальный;
- по виду вознаграждения для спонсоров – без вознаграждения (краудинвестинг).

**Финансовое вознаграждение (краудинвестинг)** – составная часть краудфандинга, основной характеристикой которого является наличие финансового вознаграждения, получаемого инвестором в обмен на поддержку (см. Таблицу 2) [9].

Можно сделать вывод, что наработанный опыт бизнеса применим в государственном управлении (например, в сфере оказания государственных услуг), хотя в настоящее время российские крауд - платформы по объему, разнообразию и реализованности пока не могут сравниться с западными аналогами, поскольку доля предпринимательских и изобретательских инициатив невелика, основной сбор средств имеет творческую направленность, а процент их успешности уступает западным аналогам около 20%.

**Проблема.** В настоящее время краудфандинг не ограничен отдельно взятым проектом конкретной личности, а применим к коллективным и научным направлениям, практическим проектам технических и интеллектуальных инноваций. **Тема краудфандинга в России** набирает обороты развития и признания, становясь все более привлекательной ввиду преодоления барьеров недоверия. Первый успешный современный опыт применения краудфандинга в акциях и общие проблемы крауд-рынка, представлены в Таблице 3.

**Технологии краудфандинга.** Со временем суть краудфандинга изменилась и сегодня он представляет собой инвестирование в перспективные стартапы. **Стартап-компаний** (от англ. start-up – «запуск» + company – «компания») [11] представляет создание новой структуры в начальный период своего развития с целью реализации перспективной идеи и получения достойной прибыли, практика создания которого подтверждает недостаток возможностей и средств для преодоления высоких издержек и конкуренций. Примеры стартапов в России и США приведены в Таблице 4.

## Термин «краудфандинг»

<b>Возникновение термина</b>	Термин « <b>краудфандинг</b> », относящийся истоками к экономическому либерализму XVII века, предпринимательским сборам «по подписке», меценатству, возник в 2006 году. Прообразом раудфандинга в XIX-XX веках послужило кооперативное движение.
<b>Развитие термина</b>	<p>В настоящее время формы поиска и привлечения капитала обострили проблематику их применения начинающими компаниями и индивидуальными предпринимателями, обозначив необходимость развития новых моделей финансирования проектов, одной из которых является краудфандинг.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• В середине 2000-х гг. <b>крауд-проекты</b> явились результатом экономии на дорогостоящих экспертных исследованиях, отказом от новаторских бизнес - планов.</li> <li>• <b>Экосистема краудфинансов</b> в России находится в стадии зарождения. В 2014 году с помощью 308 краудфандинговых платформ в мире было собрано 2,7 млрд. долл» [2], что на 80% больше показателей 2011 г.</li> </ul>
<b>Статистика развития</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Согласно порталу крауд — сервисов</i>, «за 2012 год собрано 2,7 млрд долларов, что на 81% выше показателей 2011 года. Данные 2013 года подтверждают рост почти в 2 раза, до уровня \$5,1 млрд. 2014 год принес индустрии \$10 млрд., по прогнозам на 2015 год данный объем увеличится вдвое» [3].</li> <li>• <i>В исследованиях отрасли, представленных в докладе Massolution</i>, демонстрируется рост рынка в 2014 году на 167% до \$ 16,2 млрд по сравнению с \$ 6,1 млрд в 2013 и до \$ 34,4 млрд в 2015г.</li> <li>• <i>Суперуспешными ресурсами являются:</i> kickstarter.com, indiegogo.com, seedrs.com, boomstarter.ru, planeta.ru, crowdcube.com, smartmarket.net, EquityNet.com. Самая известная крауд-платформа в России - сайт «Планета.ру», популярной становится платформа «Начинание.ру», собирающая в месяц до 250 тыс. рублей, разместившая за два года 272 социальных проекта на сумму 2,5 млн.руб, сорок из которых собрали требуемые суммы [4].</li> </ul>
<b>Рост объемов краудфинансов в мире и России</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Мир:</b> В США рост объемов в 2014 году составил 145% - \$ 9460 млрд.; в Азии, за счет рынка Китая - 320% в \$ 3,4 млрд.; в Европе - \$ 3,26 млрд. Доминирует кредитование, инвестиции в ценные бумаги туристического сектора, бизнес - предпринимательства (\$ 6,7 млрд - 41,3% от общего объема), социальных проектов - \$ 3.06 млрд, кино - \$ 1970 млрд , недвижимости - \$ 1010 млрд, звукозаписи и искусства \$ 736 млрд [5].</li> <li>• <b>Россия:</b> за 2014 г, по оценке консультантов J'son &amp; Partners Consulting, объем рынка составил 640-700 млн руб. «Текущая оценка оборота рынка краудфандинга составляет 160-180 млн руб., 75-80% которых приходится на площадки Planeta.ru и Boomstarter.ru» [6], в структуре заявок на получение финансирования в 600 тыс. руб., преобладают технологические проекты (1,7 млн руб), искусство и кино.</li> </ul>

*Источник: составлено автором*

## Три формы краудинвестинга

№	Форма краудинвестинга	Суть
1	<i>Модель «Роялти»</i> условно - возвратная модель кредитования инвесторами.	<i>Примеры:</i> проект по инвестированию в разработке компьютерных игр. Look at my game, предусматривающий при вложении более 30 евро долю от 70% прибыли; Slated - закрытый проект профессиональных инвесторов кинобизнеса; платформа для финансирования музыкальных проектов Sonicangel; платформа Upstart, предусматривающая вложение денег не проект, а в человека в обмен на 15% его доходов в течение 10 лет.
2	<i>Народное кредитование</i> - Одалживание небольших суммы с возвратом затраченных средств и фиксированными процентами, около 44 % рынка.	<i>Примеры:</i> портал Mosaic - инвестирование в проекты по развитию солнечной энергетики с ежемесячными платежами с процентом; вложение в развитие малых предприятий на портале LendSquare с размером кредита от 3 тысячи долларов; инвестирование в оформленный бизнес на портале Funding Circle от пяти тысяч фунтов.
3	<i>Акционерный краудфандинг</i> - акционерное финансирование, микроинвестиции, около 4% рынка, рост объемов на 90%.	<i>Примеры:</i> Crowdcube - инвестирование без посредников от 10 фунтов; портал Seedrs – с посредническим управлением акциями.
4	<b>Примеры практического применения краудинвестинга в России:</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Первые площадки появились в 2014 г.</i>, а основными игроками являются StartTrack, WeShare и VCStart, менее чем за год работы <i>собрал общий оборот средств в 50-60 млн руб.</i></li> <li>• <i>Платформа Starttrack</i>, созданная акселератором ФРИИ по модели синдицированного инвестирования бизнес-ангелами, является классической моделью краудинвестинга, со средним объемом доли, возвращаемой инвестору — 20%.</li> <li>• <i>WeShare</i> специализируется на привлечении инвестиций для реального сектора в области СМБ: кафе, рестораны, услуги типографии и т. д.</li> <li>• На <i>Vcstart</i> размещено максимальное количество проектов, хотя общий размер их финансирования в среднем не превышает 5-7% [10].</li> </ul>	
5	<b>Выводы (авторское видение):</b>	
	<p>Модели краудфандинга - по виду вознаграждения для спонсоров, возможно их определение на <i>финансовые и не финансовые</i>: 1) не финансовые: <i>пожертвование</i> (благотворительность, социальные и политические проекты), наиболее распространенная модель; <i>нефинансовое вознаграждение</i> (модель Кикстартера, благодарственность - упоминание на сайте и т. д.) наиболее распространенная по количеству платформ модель краудфандинга, пример - площадка Kickstarter (Кикстартер); 2) финансовые: <i>краудинвестинг</i> - составная часть краудфандинга, основной характеристикой которого является наличие финансового вознаграждения инвестора в обмен на поддержку (роялти, условно возвратная - предусматривающая обмен вклада на согласованное количество предзаказа - выпущенной продукции, экземпляров книг, видео и т.д.); <i>инвестиционная модель</i> (безусловно возвратная – рассматривающая в качестве вознаграждения часть собственности, акции, дивиденды, право голосования на общих собраниях акционеров, прим. - народное кредитование).</p>	

*Источник: составлено автором*

## Анализ успехов и проблем рынка краудфандинга

Успехи крауд-рынка	Сформировалось адекватное восприятие рынка, возник интерес инвесторов; главным показателем развития рынка стали появляющиеся агентства, подрядчики, аналитики и сообщества; растут сборы и количество успешных проектов, в том числе «из народа»; появляется инфраструктура, создающая отрасль - информационные сайты и блоги, консалтинговые агентства; российский крауд-рынок - аналогичен крауд-рынку США, с запаздыванием на несколько лет, что определяет конкуренцию между основными российскими крауд - площадками, динамичное и здоровое развития рынка в целом; <i>внимание профессионального интернет-сообщества, а главное- государства, свидетельствуют о правильно выбранном курсе развития краудфандинга в России.</i>
Сложности крауд-рынка	Отсутствие прозрачных и централизованных данных о рынке и его игроках; непроработанность российского законодательства в данной сфере, отсутствие единых отраслевых стандартов и терминологии и т. д.; сложная экономика крауд - площадок, требующая проектов, окупаемых только через несколько лет; преобладающее качество западных кампаний по уровню запуска, качеству подготовленности презентаций (видео, тексты, материалы) ввиду отсутствия знаний по достижению успешности авторского краудфандингового проекта; неосведомленность людей в сфере электронных платежей как сдерживающий фактор; <i>опасения владельцев частного капитала вкладывать в рискованные проекты ввиду практического отсутствия гарантии возврата средств, в том числе законодательной.</i>
<p><b>Вывод:</b> необходима просветительская работа в продвижении крауд-проектов, в том числе на государственном уровне. Поэтому, порталы и <i>информационные службы крауд - платформ</i> должны строить свою работу, соблюдая нормы ответственности, законодательные требования: поддерживать права пользователей в поиске информации по собственному выбору, быть ответственными за предоставление и обеспечение общедоступной качественной информации и средств коммуникации; предоставлять необходимую квалифицированную помощь и соответствующие условия использования выбранных источников и услуг на основе надежности; обучать эффективным навыкам работы с ресурсом и информацией; призывать правительство развивать национальную информационную инфраструктуру, принимая решения на национальном и местных уровнях, разрабатывая стратегии, политику и планы, реализующие принципы развития малого бизнеса в социальных, экономически выгодных и значимых проектах; <i>обеспечивать свободу действий, чувство вовлеченности в процессы создания и развития социально значимых проектов, определяющих границы развития экономики и страны.</i></p>	

*Источник: составлено автором*

Краудфандинговые технологии, определяемые целью сбора средств, предусматривают различный механизм (см. Таблицу 5).

Для привлечения частных инвестиций, их целесообразность должна быть показана на примере государственных вложений, для чего специальная база для стартапов на муниципальном уровне должна обуславливать привлечением средств из государственного бюджета. *Например,* в Зеленоградском АО Москвы сосредоточены высокотехнологические государственные предприятия, сотрудничающие с различными компаниями. Завод «Элион», дочерняя компания «Ситроникса», производит телекоммуникационное оборудование по заказу МГТС и МТС, имея возможность создать базу с последующим ее выкупом, для работы стартапера с широкими полномочиями по прекращению, продолжению и переносу творческой деятельности (как на этой, так и на другой территории, с возможностью замены партнера).

Таблица 4

### Примеры стартапов в России и США

<b>США</b>	Стартап «Силиконовая долина», осуществленный в 1939 г. выпускниками Стен-
------------	---

	фордского университета позволил появиться мощной корпорации Hewlett-Packard. Классическими примерами успешных стартапов (численностью от 2–5 человек), основаниями успеха которых явились наличие гениальных идей, людей и стабильных инвесторов (венчурных капиталистов, бизнес-ангелов), являются Microsoft - 1975г., Apple Computer inc. - 1976г. и Google - 1998г. Самым крупным первичным размещением акций стартапа за последнее время явилось IPO Facebook (май 2012 года), когда в компанию вложились венчурные фонды и частные инвесторы. Среди венчурных фондов Accel Partners, вложивший в социальную сеть в 2005 года \$12,7 млн. получил IPO доход в \$1,85 млрд., когда каждый вложенный фондом доллар принес \$1 000.
<b>Россия</b>	В сравнении с Европой, где количество стартапов составляет 125 тысяч, в России сегмент бизнес-ангелов, обладающих достаточными средствами и желающих инвестировать в стартапы, зарождается, насчитывая около 20 сетей, с плановым увеличением в 3–4 раза. В поисках новых рынков, команд и уникальных технологий, зарубежные инвесторы активно интересуются перспективными стартапами на постсоветском пространстве, обладающими налаженной моделью монетизации и потенциалом оборота в миллионы долларов.

*Источник: составлено автором*

Таблица 5

### Цели, механизм и технологии краудфандинга

<b>1. Цели</b>	<p>1) помощь пострадавшим от стихийных бедствий,</p> <p>2) финансирование творческих и социальных проектов, поддержка детских домов, нуждающихся в срочном лечении детей, помощь бездомным животным (поддержка политических кампаний, поддержка со стороны болельщиков — фанатов, создание свободного программного обеспечения и т.д.),</p> <p>3) получение прибыли от совместных инвестиций, финансирование компании посредством продажи малых долей предприятия широкому спектру инвесторов, финансирование стартап - компаний и малого предпринимательства и многого другого (отличие краудфандинга от дотации – получение чего-то взамен, благотворительность, подтверждающая свое участие).</p>
<b>2. Механизм краудфандинга</b>	<p><b>Предполагает:</b> 1) Доверительное обращение предпринимателя, использующего краудфандинг для стартового капитала к интернет-сообществу по привлечению небольших сумм денег как от профессиональных, так и не профессиональных финансистов, с основой на бизнес-план. 2) Правило matching funds [12] (от англ. софинансирование) – наличие денег, вкладываемых в проект спонсорами и грантодателями, как залог его реальности и состоятельности. 3) Применение широкого диапазона вариаций привлечения средств: сбор денег без прямой материальной отдачи жертвователям средств (поддержка художников, благотворительный фандрайзинг и т.п.), порой предусматривающий порог пожертвований, аннулирующим их в случае не пересечения установленного минимального порога до конечной даты сбора денег; публичное освещение имени жертвователя/грантодателя в благодарности за предоставленные деньги.</p>

Окончание таблицы

<b>3. Основные тех-</b>	<b>Предусматривают:</b> запуск механизма с основой на заявленную цель, определение необходимой денежной суммы, составление калькуляции расходов, всеоб-
-------------------------	---

<b>НО-ЛОГИИ</b>	щую открытость информация по ходу сбора средств; публичность калькуляции, реквизитов и расходов, покрываемых пожертвованиями, во избежание и во имя снижения финансовых рисков; как сбор собственно денежных средств, так и возможное участие «потенциальных рекламодателей», способных включить сайт в медиапланы по привлечению аудитории.
<b>Вывод:</b>	<i>Основными характеристики краудфайдинга в России</i> , определяющими условиями его развития являются <i>коммуникация, доверие и привлекательность</i> : доверие (государства и граждан, бизнес клиентов и партнеров; вера проекту, презентации, людям, идее); особенность управления развитием проектов через вовлечение в процесс разработки программных документов потенциальных участников, представляющих различные влиятельные группы (бизнес, сфера образования, здравоохранения, туризма и др.) с созвучными интересами по региону; высокий процент успешности проектов (половина) и рост вероятности полного удовлетворения интересов различных социальных и профессиональных групп за счет расширения круга привлекаемых людей (на этапе выработки стратегий) при сохранении управленческой команды.

*Источник: составлено автором*

Следовательно, важны инновации стартаперов, а не создание малых предприятий для каждой конкретной идеи. Для создания работающей системы управления квалифицированными и перспективными стартапами, необходимы независимые организации- готовые к риску, рассчитывающие на вознаграждение при переходе идеи к другой организации, занимающейся поиском необходимых инноваций; профессионально занимающиеся разработкой продукта и оптимальным использованием имеющейся инфраструктуры.

Реализация системы управления стартапами позволит направить внимание инвесторов на реализацию инновации в экономике в противовес современному направлению на развитие инфраструктуры.

Примеры внедрения краудфайдинга в России представлены в Таблице 6.

Таблица 6. Примеры внедрения краудфайдинга в России

№	Этапы внедрения и примеры краудфайдинга в России
1	<p><b>Этап внедрения (2007 г.)</b> На первой краудфандинговой платформе в России основан проект Kroogi.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Концепция и функциональность проекта - сайт творческого сообщества, содействующего бесплатному распространению оцифрованных произведений (музыкальных, кинематографических, медийных, книгоиздательских, художественных работ, видео, фотографий, и т.п.) и предоставлению <b>виджетов</b> для размещения работ на сторонних сайтах (в социальных сетях, блогах, собственных сайтах авторов) по схеме - «<i>Заплати, сколько считаешь нужным</i>». Вознаграждение с поступавших платежей составляет установленную комиссию в размере 15 %.</li> <li>• <i>Эффективность модели</i> определяют рост сумм и числа, распространение видов платежей (через платежные системы и мобильную связь).</li> </ul>

Окончание таблицы

2	<p><b>Этап развития (2014 г.)</b> Запуск уникального проекта развития виноделия в Крыму «Bewinemaker», группы компаний «Легенда Крыма». <i>Концепция и функциональность проекта</i> - предусматривает возможность приобретения через онлайн-сервис «Be</p>
---	--

	Winemaker» высаженной лозы, привлечение российских и зарубежных инвесторов [13], укрепление региональной экономики региона и восстановливание насаждения уникальных автохтонных сортов винограда. <i>Эффективность модели</i> определяют - начало строительства в 2015 году винодельческого завода, общие инвестиции в проект создания виноградников и завода оценивались примерно в €40 млн.
3	<b>Уровень ожидаемого развития рынка:</b> увеличение объема рынка; приход новых игроков, поддерживаемых крупными инвесторами и институтами развития; применение крауд-механизмов в деятельности корпораций и органов государственной власти; развитие крауд-инфраструктуры (акселераторов, обслуживающих компании и т. д.), крауд-знаний (аналитика, мероприятия, обмен опытом, международное сотрудничество и т. д.); становление и изменение правового регулирования крауд-отрасли. создание в России единого информационного портала, позволяющего выбрать и поддержать интересующую идею любому жертвователю.

*Источник: составлено автором*

**Перспективы краудфандинга как финансовой модели**, определяющей качество жизни населения страны, оптимистичны:

1. Общее состояние и безопасность нестабильности экономики являются залогом развития краудфандинговых площадок ввиду обесценивания национальной валюты и ухода инвесторов (местных и иностранных), вкладывающих деньги в локальные проекты.

2. *Потенциал* краудфандинга как альтернативной формы финансирования ранних стадий бизнес-проектов позволит решать социальные задачи. *Ключевые преимущества* и цели краудфандинга созвучны государственным задачам - демократизация процесса поддержки и генерирования дополнительного дохода, в том числе государственного; поддержка инновационных решений и стартапов как создание базы успешных и талантливых руководителей; создание эффективного и прозрачного механизма для народного финансирования перспективных проектов развития страны.

4. Поскольку *качество жизни* обусловлено условиями жизни, отражающими взаимосвязанные процессы элементов внешних и внутренних факторов его развития в масштабе страны, внутренняя политика государства, как и система распределения денежных доходов, внешних инвестиций, межрегиональных связей и коммуникаций, отношений на уровне государства, *краудфандинг* оказывает влияние на систему качества жизни и государства в целом.

5. *Изменения, благодаря краудфандингу, общей системы синтеза культурных, национальных черт и характера развития социальных институтов* в определенных условиях определяют качество жизни населения, реагируя и опираясь на собственные человеческие, экономические, социальные ресурсы.

6. *Взаимовлияние государства на уровень и качество жизни, его экономику*, влекут изменения в целостной системе и условиях развития ее подсистем, трансформирующие общие показатели влияния на каждый компонент системы качества жизни (например, изменение занятости и рынка труда влечет изменения в уровне доходов, потребления благами и услугами, удовлетворенности).

Влияние внутренних и внешних факторов развития страны и качества уровня жизни населения имеет позитивные и негативные, прямые и косвенные последствия, на базе взаимодействия которых могут образоваться социальная инфраструктура, производственно-экономические структуры и отношения, определяющие дальнейшее развитие всей государственной системы, уровень доходов населения, основу социальной дифференциации, политико- управленческие особенности функционирования страны.

**Технологии, условия развития и характеристики краудфандинга** Секретарь Общественной палаты России Александр Бречалов, на общероссийском форуме «Государство и гражданское общество: сотрудничество во имя развития» предложил наравне с государственным грантами использовать *механизмы краудфандинга* для финансирования НКО [14].

Одна из возможных правовых схем для упрощения доступа инвесторов к стартапам, с 1 июля 2014 г., после вступления в силу изменений в Федеральный закон от 22.04.1996 № 39 – ФЗ «О рынке ценных бумаг», касается правового статуса специализированных обществ проектного финансирования, аналога Special Purpose (SPV), формы, к которой смогут получить доступ долгосрочные (на срок не менее 3 лет) инвестиционные проекты с осуществлением эмиссии облигаций, в дальнейшем приобретаемые физическими лицами при выполнении ужесточенных требований российского законодательства об онлайн- платежах.

В рамках IV социального форума России, в 2014 году состоялся *круглый стол «Крауд-технологии как способ реализации социальных проектов: панacea или утопия»*, на котором предприниматели и представители краудфандинговых платформ и благотворительных фондов определяли формы развития заинтересованности в финансировании проектов, определяющие эффективность краудфандинг-проектов как социальных.

Таким образом, **краудфандинг в России, будучи инновационным инструментом инвестирования, должен принять правовую форму коллективных инвестиций** с последующим вознаграждением, создав единый информационно-расчетный портал на основе маркетинговых механизмов по привлечению госфинансирования. Предпосылками развития краудфандинга в России явились технологический прорыв в ИТ, активное развитие социальных сетей, поиск альтернативных путей финансирования проектов, инвестирование средств в данные разработки с учетом механизма достижения общей цели повышения качества жизни населения.

## Библиографический список



1. Путин предложил создать фонд для интернет-проектов «креативного класса» / Финансово-экономический журнал «Forbes». - 1012/ режим доступа: <http://www.forbes.ru/news/218841-putin-predlozhit-sozdat-fond-dlya-inansirovaniya-znachimyh-internet-proektov>
2. Котенко Д.А. Краудфандинг - инновационный инструмент инвестирования / режим доступа: [http://arbitr.ru/\\_upimg/1B926D08CF5F8FE1E1CD14123B27C620\\_140-141.pdf](http://arbitr.ru/_upimg/1B926D08CF5F8FE1E1CD14123B27C620_140-141.pdf)
3. Что такое краудфандинг? Портал крауд-сервисов/ режим доступа: [http://crowdsourcing.ru/article/what\\_is\\_the\\_crowdfunding](http://crowdsourcing.ru/article/what_is_the_crowdfunding)
4. Церковный вестник «Русская православная церковь» от 28 октября 2014 г. / режим доступа: [http://e-vestnik.ru/news/kraud-tehnologiy\\_v\\_rossii\\_8395/](http://e-vestnik.ru/news/kraud-tehnologiy_v_rossii_8395/)
5. Crowdfunding рынок достигнет \$ 34,4 млрд в 2015 году. Статья на портале крауд-сервисов./ режим доступа: [http://crowdsourcing.ru/article/massolution\\_s\\_crowdfunding\\_industry\\_report\\_v\\_2015\\_godu\\_obem\\_kraudfandirovovogo\\_rynka\\_dostignet](http://crowdsourcing.ru/article/massolution_s_crowdfunding_industry_report_v_2015_godu_obem_kraudfandirovovogo_rynka_dostignet)
6. Объем рынка краудфинансов в России составил 640-700 млн руб. за 2014 г. Журнал «Плас» от 22 Января 2015./ режим доступа: <http://www.plusworld.ru/daily/obem-rinka-kraudfinansov-v-rossii-sostavil-640-700-mln-rub-za-2014-g/>
7. Белов А.А. Новые модели венчурного финансирования: особенности краудфандинга в России и мире. – Национальный исследовательский университет – Высшая школа экономики» Нижний Новгород, Россия / Режим доступа: <http://www.scienceforum.ru/2015/pdf/15668.pdf>
8. Портал крайт-сервисов / Что такое краудфандинг? – 2015 / Режим доступа: [http://crowdsourcing.ru/article/what\\_is\\_the\\_crowdfunding](http://crowdsourcing.ru/article/what_is_the_crowdfunding)
9. Ликбез по краудинвестингу - что это, как этим пользоваться, и как он развивается./ режим доступа: <http://therunet.com/news/1922-kr> - TheRunet. Краудинвестинг как самый перспективный вид народного финансирования
10. Свободная энциклопедия «Википедия»/ режим доступа: <https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9A%D1%80%D0%B0%D1%83%D0%B4%D1%84%D0%B0%D0%BD%D0%B4%D0%B8%D0%BD%D0%B3>
11. Свободная энциклопедия «Википедия»/ режим доступа: <https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A1%D1%82%D0%B0%D1%80%D1%82%D0%B0%D0%BF>
12. Универсальный англо-русский словарь. Академик. Универсальный англо-русский словарь./ режим доступа: [http://universal\\_en\\_ru.academic.ru/1574357/matching\\_funds](http://universal_en_ru.academic.ru/1574357/matching_funds)
13. Стань виноделом. - Социальная сеть Facebook/ режим доступа: <https://www.facebook.com/bewinemaker/>
14. Общественная плата Российской федерации./ режим доступа: <https://www.oprf.ru/ru/press/news/2015/newsitem/27711>

## **АКТУАЛЬНЫЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ В СТРУКТУРЕ СОВРЕМЕННОГО МЕНЕДЖМЕНТА**

**Ермолина Н.И.\*, Сергиенко О.В.\*\***

**\*Московский финансово-промышленный университет «Синергия»,  
Омский филиал, \*\* НОУ ВПО «Омская гуманитарная академия»**

В современном менеджменте все большее внимание уделяется психологическим аспектам управления. Именно в них кроется резерв экономии расходов и повышения общей результативности работы организации. Психология управленческой деятельности включает много направлений. Наименее изученным, а

потому, и мало востребованным является организационная культура. Ее исследование и эффективное практическое применение является актуальной проблемой психологии управления в современном менеджменте.

Рассмотрение организаций как сообществ, имеющих общее понимание своих целей, значения и места, своих ценностей и поведения, вызвало к жизни понятие организационной культуры. Культура придает смысл многим нашим поступкам. Поэтому менять что-либо в жизни людей можно, лишь учитывая это значительное явление.

Культура формируется годами и десятилетиями. И многие нововведения не приживаются только потому, что противоречат освоенным людьми культурным нормам и ценностям.

В современном предпринимательстве организационная культура рассматривается как система общественно прогрессивных формальных и неформальных правил и норм деятельности, обычаев и традиций, индивидуальных и групповых интересов, особенностей поведения персонала данной организационной структуры, стиля руководства, показателей удовлетворенности работников условиями труда, уровня взаимного сотрудничества и совместимости работников между собой и с организацией, перспектив развития. В каждой организации она имеет свое конкретное содержание и выражение.

По отношению к организации культура выполняет такие важные функции, как познавательная, ценностеобразующая, коммуникационная, нормативно-регулирующая, мотивирующая, инновационная, стабилизационная.

В современном предпринимательстве организационная культура рассматривается как система общественно прогрессивных формальных и неформальных правил и норм деятельности, обычаев и традиций, индивидуальных и групповых интересов, особенностей поведения персонала данной организационной структуры, стиля руководства, показателей удовлетворенности работников условиями труда, уровня взаимного сотрудничества и совместимости работников между собой и с организацией, перспектив развития. В каждой организации она имеет свое конкретное содержание и выражение.

Организационная культура – один из важнейших факторов психологических аспектов эффективного руководства организации в современных условиях. Знание руководителем основных аспектов организационной культуры на предприятии может сделать любой производственный процесс более эффективным и продуктивным при минимальных экономических затратах.

Организационная культура включает следующие компоненты:

- мировоззрение — представления об окружающем мире, природе человека и общества, направляющие поведение членов организации и определяющие характер их отношений с другими сотрудниками, клиентами, конкурентами и т.д. Мировоззрение тесно связано с особенностями социализации индивида, его этнической культурой и религиозными представлениями. Значительные различия в мировоззрениях работников серьезно затрудняют их сотрудничество. В этом случае имеется почва для значительных внутриорганизационных противоречий и конфликтов. При этом очень важно

понимать, что кардинально изменить мировосприятие людей очень сложно, и требуются значительные усилия, чтобы достичь некоторого взаимопонимания и принятия позиций лиц с иными мировоззрениями;

- организационные ценности, т.е. предметы и явления организационной жизни, существенно важные, значимые для духовной жизни работников. Ценности выступают связующим звеном между культурой организации и духовным миром личности, между ее организационным и индивидуальным бытием. Личностные ценности отражаются в сознании в виде ценностных ориентаций, которые включают в себя также широкий круг социальных ценностей, признаваемых личностью, но не всегда принимаемых ею в качестве собственных целей и принципов;

- стили поведения, характеризующие работников конкретной организации. Сюда также относятся специфические ритуалы и церемонии, язык, используемый при общении, а также символы, которые обладают особым смыслом именно для членов данной организации. Важным элементом может стать какой-либо персонаж, обладающий характеристиками, в высшей степени ценными для данной культуры и служащий ролевой моделью поведения для сотрудников. Поведение сотрудников успешно корректируется разнообразными тренингами и мерами контроля, но только в том случае, если новые образцы поведения не вступают в противоречие с вышеописанными компонентами организационной культуры;

- нормы - совокупность формальных и неформальных требований, предъявляемых организацией по отношению к своим сотрудникам. Они могут быть универсальными и частными, императивными и ориентировочными, и направлены на сохранение и развитие структуры и функций организации. К нормам относятся так называемые правила игры, которые новичок должен освоить в процессе становления членом организации;

- психологический климат в организации, с которым сталкивается человек при взаимодействии с ее сотрудниками. Психологический климат представляет собой преобладающую и относительно устойчивую духовную атмосферу, определяющую отношения членов коллектива друг к другу и к труду.

Ни один из этих компонентов в отдельности не может быть отождествлен с культурой организации. Однако в совокупности они могут дать довольно полное представление об организационной культуре.

Многие компоненты культуры трудно обнаружить постороннему человеку. Можно несколько недель провести в организации, но так и не понять основных положений культуры, управляющих поступками людей. Каждый сотрудник, приходя в организацию, проходит через определенную процедуру организационной социализации, в ходе которой он месяц за месяцем постигает все те мельчайшие нюансы, которые в совокупности и образуют организационную культуру.

На формирование организационной культуры, ее содержания и отдельных параметров влияет ряд факторов внешнего и внутреннего окружения. Формирование в организации определенной культуры связано со спецификой отрасли,

в которой она действует, со скоростью технологических и других изменений, с особенностями рынка, потребителей и т.п.

Определяющее влияние на организационную культуру оказывают действия высших руководителей. Их поведение, провозглашенные ими лозунги и нормы, а главное — организационные ресурсы, направленные на их реализацию и утверждение в сознании членов организации, становятся важнейшими ориентирами поведения работников, которые нередко служат более важным фактором организации поведения, чем формализованные правила и требования.

При всей важности организационной культуры для эффективного функционирования предприятия, её изучение, измерение и оценка представляют значительную сложность. Содержание организационной культуры определяется не простой суммой ожиданий и реального положения вещей по каждой характеристике, а тем, как они связаны между собой и как они формируют профили определенных культур.

Формирование в организации определенной культуры связано со спецификой отрасли, в которой она действует, со скоростью технологических и других изменений, с особенностями рынка, потребителей и т.п. Известно, что компаниям отраслей "высокой технологии" присуще наличие культуры, содержащей "инновационные" ценности и веру "в изменения". Однако эта черта может по-разному проявляться в компаниях одной и той же отрасли в зависимости от национальной культуры, в рамках которой организация функционирует.

"Глубина" организационной культуры определяется количеством и устойчивостью важнейших убеждений, разделяемых работниками.

Культуры со многими уровнями убеждений и ценностей имеют сильное "влияние на поведение в организации. В некоторых культурах разделяемые убеждения, верования и ценности четко ранжированы. Их относительная важность и взаимосвязь не уменьшают роли каждой из них. В других культурах относительные приоритеты и связи между разделяемыми ценностями носят размытый характер. Четкая приоритетность убеждений оказывает больший эффект на поведение людей, так как они твердо знают, какая ценность должна преобладать в случае ценностного конфликта.

Роль и место организационной культуры в структуре современного менеджмента реализуется через следующее:

1. Декларируемые руководителем организации лозунги, включающие миссию, цели, правила и принципы организации, определяющие ее отношение к своим членам и обществу.

2. Ролевое моделирование, выражающееся в ежедневном поведении руководителей, их отношении и общении с подчиненными. Лично демонстрируя подчиненным поведенческие нормы и концентрируя их внимание на этом поведении, например, на определенном отношении к клиентам или умении слушать других, руководитель (управленец, менеджер) помогает формировать определенные аспекты организационной культуры.

3. Внешние символы, включающие систему поощрения, статусные символы, критерии, лежащие в основе кадровых решений. Культура в организации

может проявляться через систему наград и привилегий. Последние обычно привязаны к определенным образцам поведения и, таким образом, расставляют для работников приоритеты и указывают на ценности, имеющие большее значение для отдельных менеджеров и организации в целом. В этом же направлении работает система статусных позиций в организации. Так, распределение привилегий (хороший кабинет, секретарь, автомобиль и т.п.) указывает на роли и поведение, более ценимые организацией.

4. Истории, легенды, мифы и обряды, связанные с возникновением организации, ее основателями или выдающимися членами. Многие верования и ценности, лежащие в основе культуры организации, выражаются не только через легенды и мифы, становящиеся частью организационного фольклора, но и через различные ритуалы, обряды, традиции и церемонии.

К обрядам относятся стандартные и повторяющиеся мероприятия коллектива, проводимые в установленное время и по специальному поводу для оказания влияния на поведение и понимание работниками организационного окружения. Ритуалы представляют собой систему обрядов; даже определенные управленческие решения могут становиться организационными обрядами, которые работники интерпретируют как часть организационной культуры. Такие обряды выступают как организованные и спланированные действия, имеющие важное "культурное" значение.

5. Что (какие задачи, функции, показатели и т.д.) является предметом постоянного внимания менеджмента. То, на что руководитель обращает свое непосредственное внимание и что он комментирует, очень важно для формирования организационной культуры. Это один из наиболее сильных методов поддержания культуры в организации, так как своими повторяющимися действиями менеджер дает знать работникам, что является важным и что ожидается от них.

6. Поведение высшего руководства в кризисных ситуациях. В данных ситуациях менеджеры и их подчиненные раскрывают для себя организационную культуру в такой степени, в которой они себе ее и не представляли. Глубина и размах кризиса могут потребовать от организации либо усиления существующей культуры, либо введения новых ценностей и норм, меняющих ее в определенной мере.

7. Кадровая политика организации. Кадровая политика, включающая принятие на работу, продвижение и увольнение работников является одним из основных способов поддержания культуры в организации. На основе каких принципов руководство регулирует весь кадровый процесс, сразу становится видно по движению сотрудников внутри организации. При этом используемые в корпоративном управлении организацией критерии кадровых решений могут помочь, а могут и помешать укреплению существующей в организации культуры. Важную роль в контексте корпоративной культуры в системе современного корпоративного управления играют критерии для поощрений и должностного роста. Постоянная демонстрация того, что организация неизменно связывает

поощрения и должностной рост работников с их усердием и эффективностью, может иметь огромное значение для формирования поведения сотрудников.

Некоторые исследователи считают именно систему поощрений и наказаний самой важной в формировании организационной культуры.

В заключение следует сказать, что в структуре современного менеджмента организационная культура является важным, а порой и решающим фактором психологических аспектов управления трудовым коллективом.

Знание и грамотное использование ее компонентов делает процесс управления стабильным, перспективным и процветающим.

## **О БЛАНКЕ ЛИСТКА НЕТРУДОСПОСОБНОСТИ, ЕГО ПОДЛИННОСТИ, А ТАКЖЕ О КОНТРОЛЕ В ЦЕЛЯХ ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ ПРЕДЪЯВЛЕНИЯ РАБОТНИКАМИ ДЛЯ ОПЛАТЫ ПОДДЕЛЬНЫХ БЛАНКОВ ЛИСТКОВ НЕТРУДОСПОСОБНОСТИ**

**Ёлохова И. В.**

*Государственное учреждение – Омское региональное отделение  
Фонда социального страхования Российской Федерации*

Листок нетрудоспособности является документом строгой отчетности, первичного бухгалтерского учета и подлежит хранению в организациях, вне зависимости от формы собственности, в течение сроков, устанавливаемых в соответствии с правилами организации государственного архивного дела, но не менее 5 лет (ст. 29 Федерального закона от 06.12.2011 № 402 «О бухгалтерском учете», п. 98 Положения по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации, утвержденного приказом Министерства финансов России от 29.07.1998 № 34н).[2]

Ответственность за организацию хранения первичных учетных документов, в том числе оригиналов листков нетрудоспособности, несет администрация организации.

В целях совершенствования порядка выдачи и оформления документов, подтверждающих временную нетрудоспособность граждан (застрахованных лиц) и в соответствии со ст. 13 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» утверждена новая форма бланка листка нетрудоспособности [1].

Новая форма бланка листка нетрудоспособности утверждена Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.04.2011 № 347н «Об утверждении формы бланка листка нетрудоспособности» (зарегистрировано в Минюсте России 10 июня 2011 года № 21036). Данный приказ вступил в силу с 1 июля 2011 года [4].

Замена бланка старого образца на новый обусловлена рядом причин, одна из которых техническое несоответствие ранее действовавшего документа со-

временным требованиям, поскольку его заполнение и обработка были возможны только вручную. Другим недостатком старого бланка является его слишком большая информативность на малой площади самого бланка. Данный недостаток затрудняет или делает невозможным не только ускоренную обработку бланка, но и загружает его излишней и несущественной информацией.

В новом бланке эти недостатки устранены. Одновременно упрощено заполнение графы «Причина нетрудоспособности» - теперь в указанной графе проставляется соответствующий двухзначный код. Заполнение бланка листка нетрудоспособности осуществляется либо от руки, либо с применением печатающих устройств (компьютер).

Но основным достоинством нового бланка листка нетрудоспособности является то, что новый бланк листка нетрудоспособности имеет уровень защиты «В». Кроме того, в новом бланке фиксируется матричный код, штриховой код, являющийся представлением двенадцатирядного номера бланка, а также фоновые нераппортные сетки (первая и вторая), полутонные элементы, негативный микротекст, фоновая сетка с изображением логотипа Фонда социального страхования Российской Федерации, однотонный водяной знак с логотипом Фонда социального страхования Российской Федерации и другие степени защиты.

Изготавливаются бланки листков нетрудоспособности предприятием-изготовителем, затем централизованно по разрядке Фонда социального страхования Российской Федерации и согласно утвержденных заявок отделений Фонда в субъектах Российской Федерации доставляются в региональные отделения Фонда. Предварительно Фонд социального страхования Российской Федерации уведомляет отделения Фонда о номерах бланков, направленных в субъекты РФ. Таким образом, информация о номерах бланков листков направленных в различные субъекты России имеются во всех региональных отделениях и можно проследить в каком регионе с оригинального бланка была сделана подделка.

Согласно ст. 59 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» Фонд социального страхования Российской Федерации в целях оценки обоснованности расходования средств обязательного социального страхования на выплату пособий по временной нетрудоспособности в порядке, установленном уполномоченным федеральным органом исполнительной власти, осуществляет проверку соблюдения порядка выдачи, продления и оформления листков нетрудоспособности. Проверки осуществляются в соответствии с требованиями приказа Министерства здравоохранения Российской Федерации от 21 декабря 2012 года № 1345н «Об утверждении Порядка осуществления Фондом социального страхования Российской Федерации проверки соблюдения порядка выдачи, продления и оформления листков нетрудоспособности» [3].

**ЛИСТОК НЕТРУДОСПОСОБНОСТИ**

000 221 633 655

первичный  продолжение листа нетрудоспособности № \_\_\_\_\_  
 дубликат

**ГОРОДСКАЯ ПОЛИКЛИНИКА № 3**  
 МОСКВА НЕГЛИННАЯ 15

Дата выдачи **18-08-2011** 1027739923770

Ф.И.О. **ИВАНОВА ОЛЬГА ПЕТРОВНА**

Дата рождения **03 04 1982** И.О. **И.В.** Причина нетрудоспособности **01**

Основное  По совместительству  № \_\_\_\_\_

Состоит на учёте в государственном учреждении службы занятости

Печать медицинской организации

**ООО ВИТЯЗЬ**

Поставлена на учёт в равные сроки беременности (до 12 недель) да  нет

Отметка о нарушении режима Дата \_\_\_\_\_ Подпись врача \_\_\_\_\_

Находится в стационаре с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_

Дата направления в бюро МСЭ \_\_\_\_\_

Дата регистрации документов в бюро МСЭ \_\_\_\_\_

Установлена/изменена группа инвалидности

Подпись руководителя бюро МСЭ \_\_\_\_\_

**ОСВОБОЖДЕНИЕ ОТ РАБОТЫ**

С какого числа	По какому числу	Должность врача	Фамилия и инициалы врача или квалификационный номер	Подпись врача
18-08-2011	25-08-2011	ТЕРАПЕВТ	ПЕТРОВА М.О.	Петрова

Печать медицинской организации

ПРИСТУПИТЬ К РАБОТЕ с **26-08-2011** Уволен \_\_\_\_\_

Выдан листок нетрудоспособности (продолжения) № \_\_\_\_\_ Подпись врача: **Петрова**

**ООО ВИТЯЗЬ**

Основное  По совместительству

Регистрационный № **7712012384** Код подразделения **77120**

Идентификационный номер **771560070083** С-ИМС **132-091-543-82**

Условия начисления \_\_\_\_\_ Акт формы И-1 от \_\_\_\_\_

Дата начала работы \_\_\_\_\_ Страховой стаж: **5** лет **2** мес. 5.1% начисления периода \_\_\_\_\_ мес.

Принимается пособие за период: с **18-08-2011** по **25-08-2011**

Средний заработок для исчисления пособия: **683683** р **06** к. Средний дневной заработок: **936** р **55** к.

Сумма пособия за счёт средств работодателя: **2247** р **72** к. за счёт средств Фонда социального страхования Российской Федерации: **3746** р **20** к. Итого начислено: **5214** р **92** к.

Фамилия и инициалы руководителя: **КУЗНЕЦОВ К.И.** Подпись: **Кузнецов**

Фамилия и инициалы ст. бухгалтера: **ЛЕБЕДЕВА А.В.** Подпись: **Лебедева**

Печать работодателя

Новый листок нетрудоспособности

Проверки делятся на плановые и внеплановые – по письменным обращениям страхователей. Проверка в медицинской организации начинается с порядка учета, хранения и выдачи бланков листов нетрудоспособности. В случае, если в проверяемой медицинской организации за проверяемый период были



случаи утери либо хищения бланков листов нетрудоспособности, в обязательном порядке изучаются материалы служебного расследования до издания приказа о привлечении к ответственности виновных лиц. В случае хищения проверяется наличие сообщения в отдел полиции и талона о получении сигнала. Обо всех случаях утери, хищения ежемесячно Отделение Фонда информирует Фонд социального страхования РФ с указанием утерянных либо похищенных номеров бланков. Данная информация доводится до сведения и принятия мер территориальных органов Фонда.

Если во время проверок медицинских организаций выявляются нарушения порядка выдачи, продления и оформления листов нетрудоспособности, к медицинской организации предъявляется финансовая претензия в денежном выражении. Так за 2014 год предъявлено 58 финансовых претензий на сумму 873,8 тыс.руб., восстановлено в бюджет Фонда 821,8 тыс.руб. (94%). Не восстановлены финансовые претензии, предъявлены в декабре 2014 года и по ним еще не наступили сроки оплаты.

В медицинских организациях проверка осуществляется по первичным медицинским документам (бланков листов нетрудоспособности нет, так как они выданы работникам для оплаты работодателями). Проверки бланков листов нетрудоспособности осуществляются у страхователей. Это выездные документальные проверки и камеральные проверки по документам, представленным страхователями на возмещение произведенных расходов. На данном этапе проверки проверяющие проводят визуальный контроль бланков, а также порядок их оформления.

В ходе визуального контроля, зная степени защиты подлинника бланка листа нетрудоспособности, не отличить поддельный листок нетрудоспособности от подлинника. При выявлении поддельных листов нетрудоспособности, страхователь уведомляется, поддельный листок нетрудоспособности у страхователя изымается и с сопроводительным письмом направляется в правоохранительные органы для дальнейших, предусмотренных законодательством действий. Всего в течение 2014 года было выявлено и направлено 24 поддельных бланка листов нетрудоспособности.

При введении в повсеместное действие начавшегося пилотного проекта «Электронный листок нетрудоспособности» проблема подделки будет снята ввиду исключения бумажного носителя. В настоящее время пилотный проект действует в 16 регионах Российской Федерации. Отработка технологий займет полтора – два года. Внедрение технологий предполагается до 2018 года, бумажный формат при этом пока будет существовать.

### **Библиографический список**

1. Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

2. Федерального закона от 06.12.2011 № 402 «О бухгалтерском учете»
3. Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»
4. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.04.2011 № 347н «Об утверждении формы бланка листка нетрудоспособности».
5. Приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 21.12.12 № 1345н «Об утверждении Порядка осуществления Фондом социального страхования Российской Федерации проверки соблюдения порядка выдачи, продления и оформления листков нетрудоспособности»

## **УСЛОВИЯ ПЕРЕХОДА ЭКОНОМИК РОССИИ И КАЗАХСТАНА В ФАЗУ КРЕАТИВНОЙ ЭКОНОМИКИ**

**Жаров Е. К.**

*НОУ ВПО «Омская гуманитарная академия»*

Модернизация экономики и всей общественной жизни, переход к новому технологическому укладу – одна из приоритетных задач мировой цивилизации в условиях глобализации и всевозрастающей конкуренции на мировых рынках.

В ближайшие два-три десятилетия будет сформирована воспроизводственная система нового, шестого технологического уклада, который и определит глобальное экономическое развитие. Переход от пятого, информационного, технологического уклада, существующего сейчас в развитых странах (его ключевым фактором являются микроэлектроника и программное обеспечение), к новому укладу, ключевым фактором которого станет информационно-коммуникационные технологии (ИКТ), нано- и биотехнологии, означает принципиальное изменение в структуре мирового хозяйства [1].

В экономике России и Казахстана преобладают не пятый (информационный), а третий и четвертый уклады, основанные на устаревших механических технологиях. Это порождает не только проблемы, но и принципиально новые перспективы. Сейчас на базе доходов от топливно-энергетического комплекса и евразийской экономической интеграции появилась возможность перейти к новой постиндустриальной экономике, на основе формирования современного интегрированного научно-образовательного комплекса, реализации совместных инновационных проектов.

Особую актуальность теме придают новые стратегические вектора развития России в условиях экономических санкции Запада и тесно связанной с ней экономики Казахстана.

В научной литературе обсуждаются вопрос: 1) «возможна ли модернизация России за счет сырьевого комплекса в условиях падения эффективности нефтегазовой отрасли при значительной инфляции издержек и снижения капиталоемкости производства?»; 2) «возможно ли в принципе определить дерево целей модернизации в условиях нахождения мировой экономики в низшей точ-

ке всех основных, известных науке экономических циклов Кондратьева, Кузнецца, Джаглера, Китчина» [2].

Гипотеза исследования состоит в изучении степени пересечения условия для осуществления трансформации при вхождении в креативную, информационную экономику и экономику знаний, а также целесообразности их применения на определенном этапе развития экономик России и Казахстана.

Перед Россией и Казахстаном стоит стратегическая задача ускоренной перестройки экономики и уменьшение технологической отсталости от развитых стран, в противном случае к середине XXI века их ждет неминуемый регресс. В качестве альтернативы рассматриваются новые направления постиндустриализма, такие как информационно-сетевая экономика, экономика знания креативная экономика.

Каждый из приведенных направлений сложный и неоднозначный. Все они обозначают самостоятельное направление новой экономики. Наличие достаточно большого количества теоретико-экономических точек зрения на определение, отсутствия единого понимания приводит к искажению целей и задач данных экономических направлений, к ошибочным суждениям при рассмотрении особенностей ее функционирования и механизмов развития. В связи с этим задача разграничения данных определений или выявления между ними различий является важным аспектом для современной экономической теории.

Анализ современных теории постиндустриальной экономики начнем с информационно-сетевой экономики.

Существуют различные интерпретации термина "информационная экономика", что естественно влияет на формулирование ее целей и задач. В западной экономической науке информационную экономику склонны рассматривать как часть экономики, относящуюся к работе с информацией, а также компьютерную индустрию. В широком смысле слова информационная экономика - экономика, в которой большая часть валового внутреннего продукта обеспечивается деятельностью по производству, обработке, хранению и распространению информации и знаний, причем в этой деятельности участвуют более половины занятых. Одним из базовых и перспективных направлений в информационной экономике является сетевая экономика или Интернет-экономика (виртуальная экономика).

Развитие ИКТ сформировали среду для экономической деятельности в Интернет, а развитие инфраструктуры глобальной сети Интернет и коммерциализация Интернета привели к изменениям способов ведения бизнеса и появлению электронного рынка, основанного на принципах сетевой экономики. Все это продиктовано необходимостью более интенсивного и качественного информационного взаимодействия между государством, домохозяйствами и хозяйствующими субъектами [3].

Таблица 1

Список стран по степени обеспеченности сетью интернет, 2013

Страна	пользователи	% от населения
Китай	538 000 000	40,10
США	245 203 319	78,10
Япония	101 228 736	79,50
Германия	67 483 860	83,00
Франция	52 228 905	79,60
Канада	27 547 949	81,60
Нидерланды	15 035 788	90,72
Швеция	8 166 650	90,00
<b>Россия</b>	<b>67 982 547</b>	<b>46,70</b>
<b>Казахстан</b>	<b>10 008 838</b>	<b>58,82</b>

Источник: составлено автором на основе данных ЮНЕСКО

На сегодняшний день согласно статистических данных ЮНЕСКО, широкополосным интернетом обеспечены 46% и 58% жителей России и Казахстана соответственно. Низким проникновением услуги интернет в основном связано с высокими тарифами на услугу относительно размера средней заработной платы (табл. 1).

Для России и Казахстана развитие информационно-сетевой экономики имеет большое значение. Она повышает конкурентоспособность страны, расширяет возможности ее интеграции в мировую систему хозяйствования, повышает эффективность государственного управления.

Повышение уровня информатизации происходит тогда, когда ИКТ становятся доступными для всех секторов экономики. Уровень информатизации общества является индикатором развития информационно-сетевой экономики (табл 2).

Исследования показывают, что в настоящее время рост производительности труда во многом обусловлен повсеместным внедрением ИКТ в процессы хозяйственной деятельности. Также рост экономики происходит за счет оптимизации использования ресурсов (в т.ч. информационных) в результате встраивания механизма сетевой экономики практически во все хозяйственные процессы. В развитых странах в период 1970-2010 гг. использование ИКТ в различных отраслях экономики добавили от 25% до 85% прироста ВВП. Таким образом, можно предположить, что сегодня сетевая экономика во многих развитых странах является фактически главным фактором, определяющим темпы экономического роста.

Таблица 2

#### Этапы формирования и развития информационно-сетевой экономики в мире

Этап	Период	События (процессы и явления)
------	--------	------------------------------

Протогенез	1960-1980 гг.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Штучное производство крупногабаритных промышленных компьютеров на основе электронных ламп и магнитных носителей;</li> <li>2. Серийное производство персональных компьютеров (ПК) на основе микропроцессоров;</li> <li>3. Широкое использование ПК в предприятиях образовательного и производственного профиля;</li> <li>4. Запуск геостационарных спутников связи и развитие коммуникационных средств (радиосвязь, телевидение);</li> </ol>
Генезис	1981-1990 гг.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Массовое производство ПК и других ИКТ (факс, радиотелефоны, кабельное и спутниковое ТВ);</li> <li>2. Масштабное использование ПК в предприятиях, организациях и учреждениях;</li> <li>3. Развертывание оптико-волоконных линий передачи данных на национальных масштабах;</li> <li>4. Появление Интернет.</li> </ol>
Становление и развитие	1990-2000 гг.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Совершенствование ИКТ (сотовая связь, беспроводные технологии);</li> <li>2. Резкое снижение затрат на обработку, хранение и передачу информации в результате инноваций;</li> <li>3. Глобальное расширение сети Интернет;</li> <li>4. Возникновение сетевых рынков, электронного бизнеса и электронных денег;</li> <li>5. Массовое внедрение сетевой экономики в процессах производства, распределения, обмена и потребления;</li> <li>6. Рост производительности (отдачи) всех факторов производства в результате участия в сетевой экономике.</li> </ol>
Насыщение	2000-2015 гг.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Глобализация и интеграция экономики.</li> </ol>

Источник: составлено автором на основе данных [3]

Катализатором процесса формирования и становления сетевой экономики выступают общемировые информационные и коммуникационные сети, основанные на современных технологиях, продуктах НТП, где главенствующую роль играет глобальная сеть Интернет.

Исходя из зарубежного опыта развитие сетевой экономики в России и в Казахстане может дать следующие результаты.

Во-первых, повышается уровень информатизации общества, что положительно влияет на ускорение процесса интеграции национальной экономики с другими странами с одной стороны, а с другой - неуклонному росту производительности труда.

Во-вторых, развитие сетевой экономики существенно приводит к снижению всех видов издержек. Данный экономический эффект отражается также на ВВП страны.

В-третьих, может быть обеспечена полная занятость населения, главным образом, немобильного и труднодоступных слоев общества, что приведет к снижению безработицы.

В-четвертых, распространение сетевой экономики может привести к сокращению затрат времени населения за счет развития дистанционно-трудовых отношений.

Одним из высших этапов развития постиндустриальной экономики и инновационной экономики является экономика знаний. Часто термин экономика знаний используют как синоним инновационной экономики. «Экономика знаний» - экономика, где основными факторами развития являются знания и человеческий капитал. Процесс развития такой экономики заключен в повышении качества человеческого капитала, в повышении качества жизни, в производстве знаний высоких технологий, инноваций и высококачественных услуг.

Бурный прогресс информационных технологий сделал возможным прирост знаний, облегчил доступ к нему, расширил возможности распространения и использования знаний во всех сферах общественной жизни. Вот почему информатизация общества послужила становлению экономики знаний или экономики, основанной на знаниях.

Основными чертами экономики знаний являются следующие.

1. Высокая доля сферы услуг в структуре экономики. Например, в США в этой сфере работает свыше 75% всех занятых.

2. Рост затрат на образование и научные исследования. Отношение затрат на образование и науку в экономически развитых странах к ВВП составляет около 6,5% (в середине 90-х гг. – 5,4%). В России и в Казахстане этот показатель составляет примерно – 3 %.

3. Прогресс в информационно-коммуникационной сфере.

4. Развитие сетевых отношений в форме корпоративных и персональных сетей.

5. Формирование национальной инновационной системы, включающей инфраструктуру фундаментальной науки, центров трансфера технологий, венчурных фондов и т.д.

6. Развитие сферы образования, когда среднее образование стало всеобщим, а высшее образование массовым, охватывающим до 60% населения соответствующего возраста, когда реализуется концепция образования в течение всей жизни.

7. Интернационализация экономик различных стран [4].

По своей природе знания быстро обновляются. Воплощаясь в новом товаре или услуге, новое знание приводит к инновациям. Экономика знаний постоянно генерирует инновации – превращает новые знания в новые товары и услуги.

Инновации стали его неотъемлемым элементом, а информационные ресурсы в широком смысле слова играют доминирующую роль в создании общественного богатства. Знания всегда были основой и двигателем социально-экономического развития, хозяйственного успеха. Однако в последнее время они обеспечивают фундаментальные конкурентные преимущества тем, кто умеет использовать их быстро и эффективно. В настоящее время перед Россией и Казахстаном стоит проблема перехода экономики к качественно новому этапу

развития, основанному на знаниях, инновациях, в котором нематериальная сфера превращается в важнейший фактор конкурентоспособности экономики. Руководством стран России и Казахстана поставлена задача кардинального изменения экономической модели развития и перехода стран от экспортно-сырьевой к инновационной экономике, основанной на использовании знаний. Данные направления нашли свое отражения в стратегических программах «Инновационная Россия - 2020» и «Казахстан - 2050» соответственно.

Развитие экономики двух стран, построенной на знаниях, требует реформирования науки, которой сейчас уделяется достаточно внимания. Но сохранить лидирующие позиции можно только, привлекая в науку молодежь, представляя науку, как престижное и перспективное направление человеческой деятельности.

Одним из новых направлений постиндустриального развития общества, которое направлена на соединение творческой инновации и экономической активности субъектов является креативная экономика.

По мнению Ч. Лэндри и Дж. Хьямс, креативная экономика становится и будет в дальнейшем одной из основных форм социально-экономического развития. По их мнению, формирование соответствующей интеллектуальной среды, всей системы социально-экономических отношений будет способствовать раскрытию творческих способностей людей, созданию ими новых творческих идей и успешной их реализации в жизнь. Именно креативная экономика будет являться механизмом раскрытия творческой энергии людей в новых социально-экономических условиях постиндустриального общества[5].

Термин «креативная экономика» впервые был введен в научный оборот в 2000 г. Джоном Хопкинсом [6]. Первоначально в соответствии с его концепцией, креативная экономика нашла отражение в успешно развивающемся креативном бизнесе. По его мнению, особенность креативной экономики проявляется в системе специфических социально-экономических отношений между собственно экономикой и творческим подходом к ее развитию и совершенствованию. В конечном итоге, это приводит к становлению и развитию нового креативного сектора постиндустриальной экономики, в основе которого лежит интенсивное использование творческих и интеллектуальных ресурсов.

В качестве определения креативной экономики Д. Хопкинс выделил пятнадцать креативных индустрий, производящих интеллектуальную собственность в виде авторских прав, патентов, торговых марок и оригинальных разработок. К ним он относит такие индустрии, как реклама, архитектура, изобразительное искусство, ремесла, дизайн, мода, кино, музыка, исполнительское искусство, издательское дело, НИОКР, про-граммное обеспечение, игрушки, ТВ/радио, видеоигры. В основе предложенной им классификации креативных индустрий лежит понимание особой роли интеллектуальной собственности [10].

Иное толкование в термин «креативная экономика» привносит Ричард Флорида. В основу выявления специфики креативной экономики им был положен признак профессий, рода занятий работников в креативной индустрии [7].

В настоящее время понятие «креативная экономика» нередко отождествляется с понятием «экономика знаний». При этом речь идет об особом секторе экономики, основанном, прежде всего, на различных видах интеллектуального труда. Подобное толкование является справедливым лишь в известной мере. Вместе с тем, ограничивать креативную экономику только данным признаком на наш взгляд недостаточно.

К другим признакам креативной экономики ряд авторов справедливо относят, так называемое, креативное мышление, креативное проектирование, имеющие практическую направленность. В современном мире креативная экономика проявляется в разнообразных направлениях социально-экономического развития. Она является мотиватором, обеспечивающим привлекательность инвестиционного климата, модернизацию сфер образования и науки, развитие специфических направлений социальной сферы и т.п.

В настоящее время понятие креативности все в большей степени стало ассоциироваться со способностью личности в процессе решения возникающих проблем находить новые, нестандартные, оригинальные, не копируемые подходы, основанные на принципиально новых знаниях, умениях, навыках, компетенциях. Появилось понятие «креативная личность».

Креативная экономика основывается на методологии принятия нестандартных, оригинальных и нетрадиционных управленческих решений, как в целях стратегического развития, так и преодоления постоянно возникающих чрезвычайных и кризисных ситуаций, когда требуется осуществить поиск и реализацию принципиально новых путей выживания, продвижения вперед, достижения конкурентоспособности организации на рынке и, в конечном счете, обеспечения успеха в конкурентной борьбе.

По прогнозам ЮНКТАД, в перспективе 2020-2025 гг. наибольшая часть добавленной стоимости будет создаваться в основном за счет интеллектуальных (креативных) факторов производства [8]. Именно творческий подход и креативность станут ведущим определяющим и решающим фактором экономического развития в XXI веке. Именно креативный класс станет стержнем человеческих ресурсов в креативной экономике. Таким образом очевидно, что главным фактором экономического развития в XXI веке должны стать креативные человеческие ресурсы, обладающие все в большей степени способностью креативного мышления в принятии и реализации экономических решений во всех сферах народного хозяйства. Креативность, в конечном итоге, будет являться главным потенциалом и инструментом наряду с традиционными способами мышления и управления в экономике.

Таблица 3



Географическая структура мировой торговли креативной продукцией, 2006-2012 гг. (в процентах к общему итогу)

	Импорт		Экспорт	
	2006	2012	2006	2012
Весь мир	100,0	100,0	100,0	100,0
Развитые страны	83,0	75,3	62,4	55,8
Развивающиеся страны	16,3	22,3	37,0	43,3
Транзитные экономики	0,8	2,4	0,6	0,9
США	30,4	21,4	9,1	8,6
Великобритания	8,6	7,3	6,7	4,9
Япония	5,4	4,4	1,9	1,7
Китай	1,3	1,4	15,8	20,8
<b>Россия</b>	<b>0,1</b>	<b>1,3</b>	<b>0,4</b>	<b>0,4</b>
<b>Казахстан</b>	...	<b>0,145</b>	...	<b>0,003</b>

Источник: составлено автором на основе данных [8]

Идеи креативной экономики наибольшее развитие и воплощение получили в Германии, Великобритании, США, Японии, Южной Кореи, Канаде, Бразилии. В последние годы в России активно начали практиковать принципы креативной экономики. Казахстан также постепенно вовлекается в этот процесс. Признаками такой вовлеченности можно считать, например, миссию Астаны как культурной столицы тюркоязычных государств в 2012 г., и проведение в г. Астана в 2017 году международной выставки «ЭКСПО».

В рейтинге глобальной креативности, представленном в исследовании Р.Флориды Россия занимает 30 место, Казахстан 54-е место среди 82 стран мира. В основу данного исследования положены три основных фактора креативности, так называемым 3Т – технологии, таланты, толерантность (табл. 4).

Идея креативной экономики может придать новое качество и содержание процессу модернизации как в России так и в Казахстане. Эта концепция меняет традиционные представления о возможностях экономического роста.

Проведенный анализ экономических направлений постиндустриального развития позволил установить взаимосвязь и взаимозависимость между терминами «информация», «знания», «творчество». Взаимосвязь понятий дает возможность упорядочить следующие термины «информационная экономика», «экономика знаний», «креативная экономика».

В соответствии с этим можно сказать, что современная постиндустриальная экономика представляет собой триединство информационной экономики, экономики знаний и креативной экономики. «Информационная экономика» основывается на информационной инфраструктуре и выступает в роли фундаментального информационного поля для «экономики знаний». «Экономика знаний» представляет собой такой тип экономики, в котором знания играют решающую роль. В свою очередь «экономика знаний» выступает базой для «креативной экономики», основывающейся на рациональном творчестве, направленном на нестандартное решение в рамках созидания и преобразования. В

рамках креативной экономики происходит создание новой информации, являющейся базой для дальнейшего креатива [9].

Таблица 4

Рейтинги стран по индексу глобальной креативности, 2012 г.

Ранг	Страна	Технологии	Талант	Толерантность	Доля креативного класса, %
1	Швеция	5	2	7	43,88
2	США	3	8	8	35,22
3	Финляндия	1	1	19	43,95
4	Дания	7	4	14	43,71
5	Австралия	15	7	5	44,52
6	Новая Зеландия	19	5	4	40,11
7	Канада	11	17	1	40,84
8	Норвегия	12	6	11	42,11
9	Сингапур	10	3	17	47,30
10	Нидерланды	17	11	3	46,24
<b>30</b>	<b>Россия</b>	<b>21</b>	<b>13</b>	<b>74</b>	<b>38,63</b>
<b>54</b>	<b>Казахстан</b>	<b>60</b>	<b>40</b>	<b>57</b>	<b>24,77</b>

Источник: составлено автором на основе данных [8]

Таким образом креативная экономика является наивысшим уровнем пирамиды постиндустриальной экономики. Именно на этом уровне вырабатываются новые нестандартные решения, позволяющие эффективно работать на современном конкурентном рынке. Новая парадигма современной предпринимательской деятельности должна быть основана на творческом, созидательном отношении к окружающей действительности, принятии во внимание постоянно изменяющихся условий развития хозяйства, общества и человека.

В отличие от информационной экономики, основным ресурсом которой выступает информация, в экономике знаний и креативной экономике центральное место отводится человеческому потенциалу.

В рамках информационной экономики осуществляется исследование информации как ресурса, обобщенное рассмотрение информационных отношений с объединением отдельных их аспектов в единый объект, функционирующий в системе рынка и государственного регулирования. Основная задача информационной экономики заключается в изучении закономерных тенденций развития информационно-электронной сферы и информационно-технологической сферы в целом.

В экономике знаний основной акцент делается на интеллектуальный потенциал личности, в креативной экономике – на творческий. Основу экономики

знаний составляют явные знания, в креативной экономике явные знания выступают фундаментом, а неявные знания – «отправной точкой» для креатива.

У России и Казахстана схожие экономики - с сырьевой направленностью, схожие программы развития - с усилением роли государства в экономике, схожие амбиции - использовать кризис для модернизации и диверсификации экономики. Но у каждого государства есть свои специфические меры и подходы.

Так что, если говорить об оптимальных моделях развития экономики России и Казахстана необходимо использовать имеющиеся конкурентные преимущества страны на мировом рынке для развития следующих направлений. То есть не только добывать нефть и газ, но и создавать условия для развития наукоемкой продукции. Целесообразно делать упор на постиндустриальное развитие, характерное для США, Великобритании и Японии. Там преобладают высокотехнологичные, креативные, сервисные направления: финансовые центры, развитые наукоемкие технологии, высокотехнологические информационные системы, развитая креативная индустрия, ведущие научные и инновационные центры. На современном этапе развития в России и в Казахстане назрела необходимость разработки национальной программы развития креативной и информационно-сетевой индустрии. Ее структура должна формироваться с учетом экономических и социальных интересов, здорового образа жизни, своеобразного стиля общества со свойственной ему поликультурностью. Результаты и отдачу от этих секторов мы получим не в ближайшей перспективе, но при этом зложим прочный фундамент для дальнейшего развития. Поэтому, для того чтобы выстроить оптимальную модель модернизации экономики нужно повсеместно идти по всем рассмотренным экономическим направлениям развития, реализуя и делая упор на развитие информационной, экономики основанной на знаниях и креативной экономике.

### **Библиографический список**

1. Мартынов А.В. Новые приоритеты трансформации Российской экономики и государственная политика / Проблемы современной экономики. - 2013. - №1. – С.18.
2. Патласов О.Ю. Мифы и реальность модернизации экономик (опыт стран СНГ) // финансовые аспекты предпринимательства в новой экономике: монография/ Под ред.О.Ю. Патласова – Омск: из.-во. НОУ ВПО ОмГА, 2013. – С. 33-40.
3. Юнусов А.М. Теоретические основы формирования и становления сетевой экономики в России /автореф. дис. на соискание ученой степени к.э.н. - М. – 2008. – 22 с.
4. Ярушкина Е.А. Сфера образования как первое подразделение экономики знаний / Вестник Адыгейского государственного университета. – 2012. - №5. – С. 15-17.
5. Лэндри Ч. Креативный город. Пер. с англ. / - М.: Издательский дом «Классика-XXI». - 2006. – С. 399.
6. Хопкинс Дж. Креативная экономика. Как превратить идеи в деньги». Пер. с англ. /- М.: Классика XXI. - 2011. – С. 256.
7. Флорида Р. Креативный класс: люди, которые меняют будущее. Пер. с англ.// - М.: Издательский дом «Классика-XXI». - 2005. - С 421.
8. Creative Economy Report 2010: A Feasible Development Option. – New York and Geneva, UNCTAD, 2012.
9. Global Creativity Index Report 2011/ режим доступа [www.martinprosperity.org](http://www.martinprosperity.org).

10. Шубаева В.Г. Формирование и управление развитием творческого потенциала предпринимательских структур //– СПб: Издательство Санкт-Петербургского государственного университета экономики и финансов. – 2007. – С.98.

## **МЕСТНЫЙ БЮДЖЕТ И ЕГО РОЛЬ В РАЗВИТИИ РЕГИОНА**

**Жунусбаева К. Р., Жетписова Ш. Х.**

*Инновационный Евразийский Университет, Казахстан*

Наличие в государственном устройстве страны территориальных образований обуславливает необходимость наделения их определенными полномочиями и объемом финансовых ресурсов для обеспечения жизнедеятельности в них. В этой связи в структуре финансовой системы выделяются особым звеном местные бюджеты.

Местный бюджет является звеном бюджетной системы большинства демократических стран мира. Основная функция местного бюджета – социально-экономическое развитие региона. Местные бюджеты — один из главных каналов доведения до населения конечных результатов производства. Через них общественные фонды потребления распределяются между отдельными группами населения. Из этих бюджетов в известной мере финансируется и развитие отраслей производственной сферы, в первую очередь местной и пищевой промышленности, коммунального хозяйства, объем продукции и услуги которых также являются важным компонентом обеспечения жизнедеятельности населения.

Местный бюджет представляет собой денежный фонд административно-территориальной единицы, утверждаемый решением соответствующего маслихата, формируемый за счет поступлений и финансирования дефицита (использования профицита) бюджета, предназначенный для финансирования местных бюджетных программ, определяемых местным исполнительным органом для осуществления возложенных на него функций.[1]

Таким образом характер функций и задач, возложенных на местные государственные органы, административно-территориальное устройство государства и его политико-экономическая направленность определяют роль местных бюджетов, их состав и структуру.

Местные бюджеты - областные бюджеты, бюджеты гг. Алматы и Астана, а также бюджеты районов (города областного значения) представляют собой централизованные денежные фонды, формируемые за счет соответствующих поступлений, которые направляются на финансовое обеспечение задач и функций местных государственных органов, в соответствии с уровнем государственного управления и с учетом реализации государственной политики определенной административно-территориальной единицы. Местные бюджеты утверждаются решениями соответствующих маслихатов.

Важная роль в бюджетных отношениях отводится местным бюджетам. Местные бюджеты принято считать низовым звеном бюджетной системы Республики Казахстан. Вместе с тем они являются фундаментом бюджетной системы, не укрепив который нельзя кардинально улучшить бюджетные взаимоотношения в соответствии с функциями, возлагаемыми на каждый уровень государственной власти. К компетенции местных органов власти наиболее тесно связанных с населением относится решение многих вопросов: социальной защиты населения, жилья, здравоохранения, образования, транспорта, коммунального хозяйства, экологии.

Состояние местных бюджетов зависит от различных факторов. К ним относятся:

- общее экономическое положение страны;
- экономический потенциал соответствующей территории;
- уровень государственного законодательства, регулирующего права и обязанности местных органов власти и управления;
- степень компетенции местных органов власти и управления в реализации предоставленных им прав.

Главным условием стабильности местных бюджетов является умение местных государственных органов в рамках конкретного финансового периода и конкретной территории обеспечить соответствующее равновесие между поступающими доходами и осуществляемыми необходимыми расходами.

В Республике Казахстан местные бюджеты (бюджеты административно-территориальных единиц) представлены областными бюджетами, бюджетами городов республиканского значения и столицы, районными бюджетами (города областного значения).

Бюджет области представляет собой свод областного, городских и районных бюджетов без учета взаимопогашающих операций между ними.

Формирование местных бюджетов имеет свои особенности по трем уровням их самостоятельного функционирования: на уровне областного бюджета, на уровне бюджета города республиканского значения и столицы и на уровне бюджета района.

Одним из основных принципов построения и функционирования бюджетной системы Республики Казахстан является принцип самостоятельности бюджетов. Данный принцип предусматривает, что расходы каждого бюджета должны покрываться его доходами. Однако анализ бюджетов на местном уровне свидетельствует о том что принципы самостоятельности не получают достаточного практического подтверждения. Недостаток собственных средств местных бюджетов для финансирования деятельности органов местного самоуправления компенсируется значительными объемами дотаций субвенций и других видов финансовой помощи местным бюджетам. Перед органами местного самоуправления возникает масса вопросов: как собрать налоги (получение которых зависит от выполнения плана товарооборота, финансового состояния предприятий); как организовать и

стимулировать закупки продовольствия. Но, вместе с тем, повысить их ответственность за финансирование системы образования, здравоохранения, культуры, жилищно-коммунального хозяйства и других мероприятий.

Доходы местных бюджетов, также как и республиканского бюджета формируются из налоговых и неналоговых поступлений. При этом налоговые поступления в местный бюджет отличаются от видов налоговых поступлений в республиканский бюджет в соответствии с регламентирующими положениями Бюджетного и Налогового кодексов.

Неналоговые поступления в местный бюджет представляют собой доходы от коммунальной собственности; поступления от реализации товаров (работ, услуг) государственными учреждениями, финансируемыми из областного бюджета; поступления денег от проведения государственных закупок, организуемых государственными учреждениями, финансируемыми из областного бюджета; штрафы, пеня, санкции, взыскания, налагаемые государственными учреждениями, финансируемыми из областного бюджета; другие неналоговые поступления в областной бюджет. [2]

Выделяют следующие трансферты в местный бюджет:

– трансферты в областной бюджет из бюджетов районов (городов областного значения);

– трансферты из республиканского бюджета.

В бюджет города республиканского значения, столицы зачисляются поступления от погашения выданных из бюджета города республиканского значения, столицы кредитов, продажи финансовых активов государства, находящихся в коммунальной собственности города республиканского значения, столицы, займов местного исполнительного органа города республиканского значения, столицы.

Местный бюджет формируется в соответствии с бюджетными программами:

- области,
- города республиканского значения,
- столицы,
- района (города),
- района в городе,
- города районного значения,
- поселка, села,
- сельского округа.

Расходы областного бюджета осуществляются по направлениям расходов в соответствии с функциями органов власти областного уровня.

К расходам, обеспечивающим государственные услуги общего характера относятся затраты на функционирование местных представительных и исполнительных органов областного уровня; стратегическое планирование социально-экономического развития области; бюджетное планирование на уровне об-

ласти; организация исполнения областного бюджета; управление областной коммунальной собственностью.

Параметры бюджета – зависит от объема налоговых поступлений и закладывается в план расходов на обеспечение исполнения государственных программ.

Значение местных бюджетов, включающих как областные бюджеты, так и городов областного значения и районов, сложно переоценить; практически вся деятельность по оказанию государственных услуг населению осуществляется именно на этом уровне. Распределение ответственности и функциональных обязанностей в Казахстане сделано таким образом, что почти все государственные услуги предоставляются гражданам на местах, а стратегические задачи, централизованный закуп и выполнение приоритетных инвестиционных проектов регулируются центральными исполнительными органами – Министерствами и ведомствами. Изучение расходов на местном уровне интересно с точки зрения развития межбюджетных отношений и выявления особенностей в сфере распределения средств между республиканским и местным уровнем. В части доходной составляющей бюджета интересны формирование и управление предоставляемыми трансфертами, налогообложение на местном уровне и управление имуществом и финансовыми активами. Расходная часть местных бюджетов определено вызывает интерес в сфере распределения бюджетных средств по приоритетным направлениям социальной значимости, а также прозрачное и подотчетное управление областным бюджетом в целом, которое подразумевает вовлечение и/или учет мнения граждан при принятии решений. Вместе с этим, пока лишь стоит констатировать низкую вовлеченность граждан в бюджетные вопросы и слабую прозрачность и подотчетность на местах. [3]

Бюджетная политика не просто влияет на экономику страны, но и затрагивает интересы самых различных категорий граждан, государственных органов и предпринимателей. В связи с этим принятие бюджета республики и его регионов, определение приоритетных направлений финансово-экономической деятельности государства должно интересовать не только специалистов и средства массовой информации, но и привлекать внимание всех казахстанских граждан.

Для оптимизационной разработки местных бюджетов отвечающий современным требованиям предъявляемым к таким процессам необходима разработка единой, научно обоснованной методики определения социальных нормативов расходования бюджетных средств, учитывающей инфляционные процессы. Различие потребностей социальных расходов обеспечит объективность в определении размеров минимального бюджета. Вместе с тем необходимо использовать регулирующие налоги не только как инструмент вертикального и горизонтального выравнивания доходов соответствующих бюджетов, что позволит уменьшить потребность в трансфертах и других видах межбюджетной помощи.

На местные бюджеты в Республике Казахстан возложены функции по обеспечению социальной и бытовой инфраструктуры регионов, финансированию большинства объектов социальной сферы, общественного транспорта, жилищно-коммунального хозяйства. Проблемы помощи нижестоящим бюджетам решаются в республике путем выделения трансфертов из республиканского бюджета, что предполагает ограничение местных властей в решении вопросов их использования.

В этих условиях большинство местных бюджетов являются дефицитными.

Несовершенство во взаимоотношениях республиканского и местных бюджетов приводит к неэффективному использованию бюджетных средств, развитию иждивенческих настроений в отношении выделенных трансфертов, снижению эффективности налогового администрирования.

Несмотря на обилие бюджетных реформ, проводимых в период становления независимости РК, требует своего дальнейшего развития вопросы укрепления межбюджетного регионализма, расширения самостоятельности местных властей в процессе формирования и использования бюджетных средств.

Все это обуславливает необходимость тщательного пересмотра существующей системы межбюджетных отношений, которая должна служить интересам укрепления государственности, поэтому необходимы кардинальные изменения в сфере регулирования межбюджетных отношений, направленные на укрепление самостоятельности местных исполнительных органов, расширение их возможностей в мобилизации ресурсов местных бюджетов с одновременным усилением ответственности и контроля.

### **Библиографический список**

1. Бюджетный кодекс Республики Казахстан от 4 декабря 2008 года;
2. Кодекс Республики Казахстан от 10 декабря 2008 года «О налогах и других обязательных платежах в бюджет (Налоговый кодекс)»;
3. Джарикбаева Д.Т. Межбюджетные отношения и межбюджетный регионализм в Республике Казахстан, Алматы 2013год.

## **МОББИНГ В ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ: ПРИЧИНЫ, ПОСЛЕДСТВИЯ И СПОСОБЫ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ**

**Калмыков И. С.**



В современной российской действительности термин «моббинг» малоизвестен и получил распространение сравнительно недавно. Это связано, в том числе, и со сложившейся экономической системой и государственным строем, которые подразумевали всеобщее равенство и невозможность злоупотребления работодателем своими правами в ущерб правам работника. Со сменой экономической системы изменились как взаимоотношения работодателя с работником, так и взаимоотношения внутри самого коллектива. С переходом к рыночной экономике человек, вновь пришедший в организацию, может подвергаться воздействию моббинг действий из-за его стремления реализовать свои амбиции и в целом реализовать себя как личность. Подобного рода действия могут оказать весьма негативное воздействие, как на качество работы «новобранца», так и на всю его карьеру не только в этой, но и в любой другой организации. Случаи психологического и морального террора работников находят место во всех современных организациях, которые осуществляют хозяйственную деятельность, как в реальном, так и бюджетном секторах экономики. Необходимо понимать, что снижение качества работы и инициативы вновь принятого персонала негативно сказывается на финансовых результатах и имидже компании, в которой возможны подобные воздействия на членов трудового коллектива.

Так что же такое моббинг и каковы механизмы защиты от воздействия психологического террора на рабочем месте? В этом и попробуем разобраться далее.

Что касается истории понятия «моббинг», то впервые его применил биолог Конрад Лоренц. Он описал подобным термином агрессивное поведение одних животных по отношению к другим [3]. Так, он словом «моббинг» назвал поведение стаи гусей, когда та атаковала напавшую на них лису. Позднее Ханц Лейман дал самое популярное в Германии определение моббинга. Он определил понятие моббинга, как изводящее действие, которое становится моббингом только тогда, когда оно часто повторяется [6]. В дальнейшем определение понятия моббинг уточнялось многими авторами. Проведя анализ подобных определений на сегодняшний день можно сформулировать следующее определение такого понятия как «моббинг»:

*Моббинг* – это негативные коммуникативные воздействия одного человека или группы лиц, направленные против отдельного члена коллектива, которые происходят достаточно часто или продолжаются непрерывно на протяжении длительного промежутка времени с целью оскорбления чувств, унижения чести и достоинства человека или «выдавливания» работника из трудового коллектива.

Социально-трудовые отношения имеют конфликтный потенциал развития психологического террора работников, если имеется ряд условий:

- При приеме на работу, в трудовом договоре не были оговорены и формально закреплены вопросы по признанию достоинства человека и его защиты;

- Если в организации полностью отсутствует такой институт как профсоюз, или первичная профсоюзная организация не выполняет своих функций по защите ее членов;

- Если сложившиеся нормы в трудовом коллективе предполагают наличие дискриминации по каким-либо признакам;

- Если правила, которые затрагивают интересы сторон – нанимателя и работников, не понятны, вследствие чего возникает проблема их признания как легитимных.

На практике мотивами к возникновению моббинга могут являться различные обстоятельства, начиная от неприязни к конкретному члену коллектива остальных участников трудовой деятельности и заканчивая желанием менеджмента приструнить и поставить на место нерадивого сотрудника. Примером моббинга как элемента социально-трудового конфликта могут являться случаи, в которых прослеживается противоречие между интересами работника и интересами работодателя, как например, проблемы обеспечения прав работников на достойные условия труда и на карьерный рост.

В современной российской действительности феномен психологического террора на рабочем месте малоизвестен, так как лица, подвергшиеся подобного рода преследованию, предпочитают не придавать огласке то, что произошло с ними в трудовом коллективе. На уровне компаний и организаций случаи применения моббинга также не афишируются, дабы избежать ухудшения рейтинга самой организации. Законодательно термин «моббинг» не закреплен, т.к. в случае его закрепления термин должен был найти отражение в трудовом законодательстве РФ.

Возникает вопрос, если моббинг так негативно сказывается на результатах организации, то как же бороться с проявлениями психотеррора на рабочем месте?

Решение данного вопроса лежит в плоскости нескольких видов деятельности, как государства, так и общества. К подобным видам можно отнести законодотворчество, как вид государственного участия в решении вопроса предупреждения негативных последствий моббинга. Менеджмент в организациях – это форма участия общества в решении данного вопроса. Принятие на законодательном уровне норм и правил, которые могли бы способствовать предупреждению возможных моббинг действий, означало бы стремление органов государственной власти обеспечить и защитить надлежащим образом конституционное право на охрану государством чести и достоинства личности [1].

В рамках участия менеджмента в решении этого вопроса необходимо внедрение в организации комплекса мероприятий, которые позволят защитить работника от негативного воздействия моббинга. Такими мероприятием может стать формирование и принятие локальных нормативных актов в организации, которые будут носить характер определенных запретов и правил. В частности, такими нормами могут стать:

- запрет на нецивилизованное и унижительное обращение вышестоящих должностных лиц по отношению к нижестоящим или на содействие конкурент-

ной борьбе в достижении повышения по службе, с использованием различных форм моббинга;

- введение в практику мониторинга состояния социально-психологического климата в коллективе организации. Подобную обязанность следует возложить на кадровую службу, т.е. необходимо включение в функциональные и должностные обязанности сотрудников этой службы функцию управления конфликтами в организации.

- внедрение пропаганды дружественных отношений в трудовом коллективе и поощрение трудовых групп, которые не были замечены за применением каких-либо действий связанных с моббингом.

Как мы видим из вышесказанного, эти меры должны приниматься менеджментом организации, но тогда встает вопрос как этот самый менеджмент сможет узнать о применении в коллективе психологического террора. Ответ на данный вопрос можно получить от самих работников.

По статистике самый эффективный способ остановить моббинг действия в отношении себя – это придать их огласке [3]. Поэтому необходимо внедрить в процесс работы с кадрами такие профилактические меры как:

- Прозрачность в организации труда и устранение чрезмерных или недостаточных требований к сотруднику;

- Тренинги, как отдельно для работников и для руководителей, так и совместные;

- Внедрение вопросника, который бы включал в себя вопросы, касающиеся проявлений моббинга в коллективе;

- Введение в практику «прощального интервью», когда работник при увольнении оставляет отзыв о проведенном времени в трудовом коллективе и указывает причины увольнения.

Это далеко не все возможные меры пресечения возможных моббинг действий, но внедрение даже этих будет способствовать формированию более здорового трудового климата в коллективе.

Руководители организаций должны ясно понимать, что последствия психотеррора негативно сказываются не только на эмоциональном состоянии индивида, но и оказывают влияние на саму организацию. Моббинг ведет к усилению текучести кадров, снижению активности и инициативности сотрудников, ухудшению психологического климата в коллективе, что ведет к снижению показателей, как структурных подразделений, так и организации в целом. Общество должно понимать серьезность последствий моббинга на рабочем месте и принимать адекватные меры по пресечению возможных проявлений психологического террора, так как развернутое моральное преследование приводит к уничтожению важной ценности государства – чести и достоинства человека и гражданина.

### **Библиографический список**

1. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года. – М.: Эксмо, 2013. – 63 с.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (в ред. редакция от 31.12.2014).
3. *Колодей Кристиа*. Моббинг. Психотеррор на рабочем месте и методы его преодоления/ Пер. с нем. – Х.: Изд-во Гуманитарный Центр, 2007. – 368 с.
4. *Пластинина Н.* Как защищаться от моббинга? / Трудовое право 2012, № 2
5. *Соловьев А.* Моббинг как элемент социального конфликта / Кадровик. Трудовое право для кадровика, 2007, № 12
6. *Leymann Н.* Mobbing and psychological terror at workplaces // Violence and Victims. 1990. № 5. P. 119–125.

## **К ВОПРОСУ О ВЗАИМОДЕЙСТВИИ ТРУДОВОЙ АССОЦИАЦИИ**

**Катков А. С.**

*НОУ ВПО «Омская гуманитарная академия»*

Во все времена развития человечества огромную роль играли трудовые общности людей, возникающие из потребностей сохранения жизни, прежде всего самого человека, преобразования природы и необходимости изменения предметов труда. Одним из таких ключевых понятий, в котором отражается все богатство содержания и организации трудовой жизни людей является трудовая ассоциация.

Ассоциация (от лат. – соединение, взаимосвязь). Трудовая ассоциация – объединение людей (трудовой коллектив) по-поводу совместного участия в труде. Трудовые ассоциации находятся в центре общественной жизни независимо от уровня развития человеческой цивилизации, ибо без производства вещей – средств производства, включая орудия труда, товаров и продуктов ни одно общество существовать, не может. Отсюда мы можем вывести актуальность темы данной статьи. С одной стороны, она обусловлена потребностями общественной практики (общество заинтересовано в наиболее эффективной трудовой ассоциации); с другой, требуется серьезное осмысление и научное обоснование этого понятия, поскольку в современной отечественной и зарубежной научной литературе оно не встречается.

В советский период существовал огромный поток научной литературы о жизнедеятельности трудовых коллективов. Однако, начиная с 1992 года, фактически прекращается публикация работ, посвященных и трудовым коллективам и трудовым ассоциациям. Продолжается разработка вопросов, касающихся развития социальных процессов, социальной сферы и социальной структуры постсоветской России. Усилия современных отечественных ученых направлены на исследование проблем, отражающих развитие трудовых отношений внутри предприятий различной формы собственности и др.

Вместе с тем, целостная обобщенная характеристика трудового коллектива в новых рыночных условиях как частного случая трудовой ассоциации выяснена недостаточно, а точнее не дана. Не хватает более детального анализа эволюции трудовой ассоциации в ее историческо-социальном аспекте. Не выявлена специфика форм и содержания этого социального явления.

Для более точного выявления специфики трудовой ассоциации требуется конкретное рассмотрение взаимодействий трудовых ассоциаций с администрациями и общественными организациями внутри предприятия. Требуют дальнейшего изучения вопросы совершенствования взаимодействия трудовой ассоциации, администрации и общества как важнейшего фактора общественной стабильности. Представляется необходимым обоснование возрастания роли трудовой ассоциации в структуре государственных и общественных отношений; выявление динамики социальных взаимодействий трудовой ассоциации, администрации и общества на различных этапах развития; выяснение условий, путей, форм эффективного взаимодействия трудовой ассоциации, администрации и общества, определение критериев и перспектив развития.

Перефразируя К. Маркса – трудовая ассоциация – это тоже предмет взаимодействия людей. Но люди в трудовой ассоциации собраны в одну систему, взаимодействующих между собой элементов. Система эта имеет определенную структуру – строение, расположение, порядок, совокупность устойчивых связей объекта, обеспечивающих его целостность и тождественность самому себе, то есть сохранение основных свойств при различных внешних и внутренних изменениях.

Трудовая ассоциация относится к сложным социальным явлениям и выступает философским объектом, в котором осуществляются множество связей, отношений, процессов, необходимых и случайных, постоянных и временных, стихийных и осознанных, при доминировании рационального, сознательного начала. Трудовая ассоциация возникает как результат объективных обстоятельств, как следствие удовлетворения всё возрастающих потребностей человека в средствах существования и в то же время в процессе совместного труда, то есть осознанной целенаправленной деятельности людей по преобразованию действительности.

Трудовая ассоциация, как система социальных взаимодействий, является важнейшим субъектом деятельности и самодеятельности, поскольку взаимодействия носят и внешний и внутренний характер. Этот субъект имеет сложную множественную структуру, состоящую из своеобразных центров, узлов сосредоточения отдельных видов социальных связей, объединенных некоторыми общими целями и задачами. К таким центрам относятся, прежде всего, администрация и общество (общественные организации), которые взаимодействуют с трудовой ассоциацией внутри неё по поводу производства и воспроизводства вещей, к которым относятся и товары, и услуги, и знания, и всё, что только может служить человеку, удовлетворять его потребности и интересы. Вместе с тем, мы видим противоречивое единство трудовой ассоциа-

ции, администрации и общественных организаций, которое выражается в стремлении к общему благу через объединение усилий для его достижения, с одной стороны, и одновременно желание обособленного развития в своих собственных интересах, с другой.

Поэтому отношения в триединой системе – трудовая ассоциация, администрация и общество всегда необходимо рассматривать сквозь призму противоречий.

Диалектика взаимодействий трудовой ассоциации, администрации и общества состоит в сближении их позиций по основополагающим вопросам жизнедеятельности с целью оптимального выполнения общественных задач при всемерном развитии каждого элемента этой системы. Взаимодействие может иметь внутренний или внешний характер, когда элементы оказывают давление друг на друга в рамках данной системы или же их влияние распространяется вовне. Отсюда вытекают и возможные направления анализа взаимодействия трудовой ассоциации, администрации и общества.

В первом случае целесообразно тщательно проанализировать явные и латентные функции каждого элемента системы, оценить их качественные и количественные параметры и характеристики, увидеть место сбой работы механизмов функционирования с целью дальнейшей оптимизации взаимодействия в интересах каждого участника деятельности. Во втором случае необходимо изучить пути выхода системы за пределы своих границ, а также степень влияния внешних объектов на её жизнедеятельность.

Администрация (от лат. *administratio* управление, руководство) может быть представлена двумя уровнями влияния на развитие социальных процессов: 1) государственные органы, осуществляющие управление; 2) должностные лица, руководящий персонал какого-либо учреждения, предприятия. Государственная администрация осуществляет управление всем, что находится в ведении государства на трёх основных подуровнях: федеральном, региональном и муниципальном. Хотя следует отметить, что в большинстве демократических государств муниципальный уровень отнесён к местному самоуправлению и не является государственным. То же отмечается и в Конституции Российской Федерации 1993 г. и в законе «Об основах местного самоуправления в Российской Федерации». Но фактически следует признать достаточно большую зависимость органов местного самоуправления от региональной власти. Государственная администрация оказывает сильное влияние на всех субъектов жизнедеятельности, в том числе и на трудовые ассоциации. Степень влияния отличается в зависимости от многих факторов, но, прежде всего – от типа государства. Авторитарное государство (тоталитарное) практически осуществляет безграничное вмешательство в социальную жизнь. Следует отметить и тот факт, что в таких государствах и трудовые ассоциации полностью огосударствлены. И администрация на предприятиях – тоже государственная, но в авторитарных государствах не социалистического (советского) типа трудовые ассоциации совсем не обязательно принадлежат государству.

Соотношение между государственными и частными трудовыми ассоциациями не зависит от типа государства, а зависит от преобладания той или иной формы собственности. Примеры социалистических государств и соответствующих трудовых ассоциаций (коллективов) лишь частный случай и не может выступать эталоном всеобщности. Роль государственной администрации сильнее в авторитарных (тоталитарных странах), причём исполнение этой роли во все не обязательно эффективное (план любой ценой).

Таким образом, государственная администрация взаимодействует с трудовой ассоциацией независимо от того, является ли последняя частной, государственной или общественной.

Более сильное влияние и взаимодействие наблюдается с государственными трудовыми ассоциациями. Для всех трудовых ассоциаций администрация на уровне государственных органов управления создает определенные условия для развития трудовой инициативы: от регистрации на право ведения той или иной деятельности, исполнения существующего законодательства, до полного закрытия и ликвидации предприятия. Администрация относится к исполнительным органам власти и управления и выполняет важнейшую функцию по реализации всего комплекса имеющегося законодательства.

Для нас представляет интерес второе значение слова «администрация», а именно: как должностные лица, руководящий персонал какого-либо предприятия или учреждения. В этом отношении (можно его назвать внутренним) администрация носит всеобщий характер, ибо без руководства и управления невозможно функционирование трудовых ассоциаций любого типа, независимо от формы собственности. При этом в государственных учреждениях и администрация государственная, нанятая государством, как собственником. В частных предприятиях и администрация тоже частная, нанятая их собственниками и владельцами или совладельцами. Если государственная администрация оказывает косвенное воздействие на трудовую ассоциацию, то внутренняя администрация самым прямым и непосредственным образом влияет на её каждодневные трудовые будни.

Теперь обратимся к третьему важнейшему субъекту взаимодействия трудовой ассоциации – к обществу.

Общество, в широком смысле, – обособившаяся от природы часть материального мира, представляющая собой исторически развивающуюся форму жизнедеятельности людей. В узком смысле – определенный этап человеческой истории (общественно-экономическая формация) или отдельное общество (социальный организм), например, китайское общество, индустриальное общество, советское общество.

Но общество – это абстрактное собирательное понятие, состоящее из личностей, образующих и административные, и трудовые органы или ассоциации. Общество противоположно природе, государству, личности, но оно и не может существовать без них, образуя вместе с ними неразрывное единство, основанное на развитии противоречия, возникающего всегда при взаимодействии про-

тивоположных элементов и процессов, характеризующих сложную материальную и идеальную реальность (мир вещей и мир идей).

Поскольку общество является философской категорией, абстрактным собирательным понятием, то для того чтобы, выявить основные линии взаимодействия с другими своими элементами – трудовой ассоциацией, администрацией, необходимо рассматривать общество в иной более конкретной плоскости, на уровне структурных образований, то есть в более узком смысле.

Представляется, что такими частями общества, с которыми происходит взаимодействие, выступают, прежде всего, профессиональные союзы работников, общественные политические организации – партии, различные общественные объединения, образованные по социально-демографическим и социально-профессиональным признакам. Именно они активно взаимодействуют с администрациями и трудовыми ассоциациями на всех уровнях и определяют вектор социального развития общества.

### **Библиографический список**

1. Белозерова С. Социальные аспекты трансформации трудовых отношений в промышленности // Человек и труд. – 2001. – № 9. – С. 65-68.
2. Бочаров В.Ю. Институционализация договорных трудовых отношений на предприятиях // СОЦИС. – 2001. № 7. – С. 63-68.
3. Веремеев В. Трудовые коллективы на пути реформ: Поиск, проблемы и перспективы // Человек и труд. – 1995. – № 8.
4. Заславская Т.И., Шабанова М.А. Неправовые трудовые практики и социальные трансформации в России // СОЦИС. – 2002. – № 6. – С. 3-17.
5. Заславская Т.И. Социальный механизм расхождения формальных институтов и реальных практик // Куда идет Россия? Формальные институты и реальные практики / Под общ. ред. Т.И. Заславской. – М.: МВШ СЭН, 2002. – С. 3-15.
6. Темницкий А.Л. Традиции и инновации в трудовой культуре рабочих частных предприятий в постсоветской России // Мониторинг общественного мнения. – 2004. – № 2. – С. 35-48.
7. Филатов В.А. Роль трудовых коллективов в ускорении социально-экономического развития страны // Вестник МГУ. – Серия 12. – 1987. – № 2. – С. 20-27.
8. Филатов В.А. Возрастание роли трудового коллектива в условиях формирования гражданского общества в России // Вестник САН ВШ. – 2002. – № 1. – С. 14-18.
9. Чангли И.И. Труд. Монография. – М.: Изд-во «Центр социального прогнозирования», 2002. – 452 с.

## **АНАЛИЗ ЛИКВИДНОСТИ БУХГАЛТЕРСКОГО БАЛАНСА**

**Конюкова О. Г.**



Потребность ликвидности баланса возникает в современных условиях рынка в связи с усилением финансовых ограничений и необходимостью оценки кредитоспособности организации. Сам термин "ликвидность" происходит от латинского слова liquidus - жидкий, текучий. В данном случае имеется ввиду мобильность активов организации, их способность "перетекать" из натурально-вещественной формы в денежную, превращаться из дебиторской задолженности в наличность, обеспечивая организацию денежными ресурсами.

В.И. Бариленко под ликвидностью баланса понимает степень покрытия различных видов обязательств предприятия (пассивов баланса) его активами, срок превращения которых в деньги соответствует срокам погашения текущих обязательств [2].

В.Г. Артёменко определяет ликвидность баланса как степень покрытия обязательств организации активами, срок превращения которых в деньги соответствует сроку погашения обязательств [1].

По мнению Н.В. Войтоловского, А.П. Калининой и И.И. Мазуровой ликвидность баланса - это ее способность покрывать свои обязательства активами, срок превращения которых из иной формы в денежную соответствует сроку погашения обязательств [3].

Т.И. Григорьева в своих научных трудах дает определение ликвидности компании - это наличие у нее оборотных (текущих) активов в размере, достаточном для погашения текущих обязательств [4].

Ликвидность баланса - это соотношение реализуемости актива с погашаемостью пассива, иными словами способность обязательств погашаться вследствие оплаты.

Приведем сравнение методик анализа структуры бухгалтерского баланса различных авторов (Таблица 1).

Статьи актива и пассива баланса по степени ликвидности условно делят на четыре группы: 1) Активы: А1, А2, А3, А4; 2) Пассивы: П1, П2, П3, П4.

Данная группировка, как мы уже увидели из таблицы 1, у многих авторов разная, она зависит от условий хозяйствования организации, сферы деятельности, отнесением тех или иных статей к разным группам, а также соотношением текущих активов и текущих обязательств.

М.Г. Лещева в своих научных трудах выделяет пять групп активов, которые по ее мнению считаются наиболее и наименее ликвидными. Активы группируются по степени убывания ликвидности с разделением на следующие группы (Таблица 2)

Таблица 1

Сравнение методик анализа структуры баланса

Анализ финансовой отчетности. Учебное пособие / В.И. Бариленко. - 4-е изд., перераб. - М.: КНОРУС, 2014. - 240 с. [2]						
Экономический анализ: Учебное пособие / В.Г. Артёменко, Н.В. Анисимова. - М.: КНОРУС, 2014. - 288 с. [1]						
Финансовый анализ для менеджеров: Учебник для магистров / Т.И. Григорьева. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Издательство Юрайт, ИД Юрайт, 2013. - 462 с. - Серия: Магистр [4]						
Экономический анализ: Учебник для бакалавров / Н.В. Войтоловский, А.П. Калинина, И.И. Мазурова. - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: Издательство Юрайт, 2013. - 548 с. - Серия: Бакалавр. Углубленный курс. [3]						
Анализ хозяйственной деятельности: Учебное пособие / Г.В. Савицкая. - 6-е изд., испр. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА - М, 2013. - 284 с. [5]						
Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности: Учебное пособие / А.И. Алексеева, Ю.В. Васильев, А.В. Маляева, Л.И. Ушвицкий. - М. 2011. - 532 с [7].						
Антикризисное управление/ О.Ю. Пагласов, О.В. Сергиенко, 2009. [6]						
<b>Статьи актива баланса</b>						
A1 = Стр. 1250	A1 = Стр. 1250 + Стр. 1240	A1 = Стр. 1250	A1 = Стр. 1250 + Стр. 1240	A1 = Стр. 1250 + Стр. 1240	A1 = Стр. 1250 + Стр. 1240	A1 = Стр. 1250 + Стр. 1240
A2 = Стр. 1240 + Стр. 1230 (краткосрочная) + Стр. 1260	A2 = Стр. 1230 (краткосрочная) + Стр. 1260	A2 = Стр. 1230 (краткосрочная) + часть Стр. 1210	A2 = Стр. 1230 (краткосрочная)	A2 = Стр. 1230 (краткосрочная) + Стр. 1260	A2 = Товары отгруж. + Стр. 1230 (краткосрочная) + Стр. 1260	A2 = Стр. 1230 + Стр. 1260
A3 = Стр. 1210 + Стр. 1220 + Стр. 1230 (долгосрочная)	A3 = Стр. 1210	A3 = Стр. 1230 (долгосрочная) + НЗП + часть Стр. 1210	A3 = Стр. 1210 + Стр. 1220 + Стр. 1260	A3 = Стр. 1210 + Стр. 1220 + Стр. 1230 (долгосрочная) + Стр. 1260	A3 = Стр. 1210 + Стр. 1220 + Стр. 1160 + Стр. 1170 - Товары отгруж. - Расходы буд. периодов	A3 = Стр. 1210 + Стр. 1220
A4 = Стр. 1100	A4 = Стр. 1100 + Стр. 1230 (долгосрочная)	A4 = Стр. 1150 + Стр. 1110	A4 = Стр. 1100 + Стр. 1230 (долгосрочная)	A4 = Стр. 1100	A4 = Стр. 1100 - Стр. 1160 - Стр. 1170 + Расходы буд. периодов + Стр. 1230 (долгосрочная)	A4 = Стр. 1100
<b>Статьи пассива баланса</b>						
P1 = Стр. 1520 + Задол. учредителям по выплате дивид.	P1 = Стр. 1520 + Ссуды, не погашенные в срок + задолж. участникам по выплате доходов	P1 = Стр. 1520	Краткосрочные пассивы = Стр. 1500 - 1530	P1 = Стр. 1520	P1 = Стр. 1520 + Стр. 1550	P1 = Стр. 1520

Окончание таблицы

П2 = Стр. 1540 + Стр. 1510 + Стр. 1420	П2 = Стр. 1510 + Стр. 1550	П2 = Стр. 1510		П2 = Стр. 1510	П2 = Стр. 1510	П2 = Стр. 1510 + Стр. 1550
П3 = Стр. 1400 - Стр. 1420	П3 = Стр. 1400	П3 = Стр. 1410	Долгосрочные пассивы = Стр. 1400	П3 = Стр. 1400	П3 = Стр. 1410 + Стр. 1450	П3 = Стр. 1400
П4 = Стр. 1300 + Стр. 1530	П4 = Стр. 1300 + Стр. 1530	П4 = Стр. 1300		П4 = Стр. 1300 + Стр. 1530	П4 = Стр. 1300	П4 = Стр. 1300 + Стр. 1530 + Стр. (1540+1430)

Таблица 2

Активы баланса

Группа актива	Формула расчета по бухгалтерскому балансу (ф. №1)	Характеристика актива
A1	Стр. 1250 + Стр. 1240	Наиболее ликвидные активы
A2	Стр. 1230 (краткосрочная) + Стр. 1260 + Готовая продукция + Товары отгруженные	Быстрореализуемые активы
A3	Стр. 1200 - Готовая продукция - Товары отгруженные + Стр. 1210 + Незавершенное производство	Медленно реализуемые активы
A4	Стр. 1150 + Стр. 1130 + Стр. 1170 + Незавершенное строительство	Труднореализуемые активы
A5	Стр. 1230 ("Безнадежная") + Расходы буд. периодов + "Неходовое" материальные ценности + "Залежалые" материальные ценности	Неликвидные активы

Пассивы М.Г. Лещева распределяет по степени срочности погашения обязательств (Таблица 3)

Таблица 3

Пассивы баланса

Группа пассива	Формула расчета по бухгалтерскому балансу (ф. №1)	Характеристика пассива
П1	Стр. 1520 + Стр. 1550	Наиболее краткосрочные обязательства
П2	Стр. 1510	Среднесрочные обязательства
П3	Стр. 1410	Долгосрочные пассивы
П4	Стр. 1300	Постоянные пассивы
П5	Стр. 1530	-

Баланс организации является абсолютно ликвидным, если одновременно выполняется соотношение (Таблица 4)

## Основные балансовые пропорции

Для четырех групп (на основании авторов из табл. 2)	Для пяти групп (по данным М.Г. Лещевой)
$A1 \geq П1$	$A1 > П1$
$A2 \geq П2$	$A2 > П2$
$A3 \geq П3$	$A3 > П3$
$A4 \leq П4$	$A4 < П4$
-	$A5 < П5$

При анализе хозяйственной деятельности предприятия, при проведении финансового анализа, для оценки финансовой устойчивости и риска банкротства проводят анализ ликвидности бухгалтерского баланса. Проблема объективной оценки ликвидности организации и оценки степени вероятности наступления возможного банкротства по данным бухгалтерской отчетности не является новой. Решением этой проблемы в различные годы и по настоящее время занимаются как зарубежные, так и отечественные экономисты - С.Б. Барнгольд, В.Ф. Палия, М.И. Баканова, А.Д. Шеремета, Е.В. Негашева, В.В. Ковалева, И.Т. Балабанова, Р.С. Сайфуллина, Г.В. Савицкая, Э.А. Уткина и др.

## Библиографический список

1. Артемёнок В.Г., Анисимова Н.В.: Экономический анализ: Учебное пособие / Артемёнок В.Г., Анисимова Н.В. - М.: КНОРУС, 2014. - 198 с.
2. Бариленко В.И.: Анализ финансовой отчетности: Учебное пособие / Бариленко В.И. - 4 - е изд., перераб. - М. КНОРУС, 2014. - 34 с.
3. Войтоловский Н.В., Калинина А.П., Мазурова И.И.: Экономический анализ: Учебник для бакалавров / Войтоловский Н.В., Калинина А.П., Мазурова И.И. - 4 - е изд., перераб. и доп. - М.: Издательство Юрайт, 2013.- 414 с.
4. Григорьева Т.И.: Финансовый анализ для менеджеров: оценка, прогноз: Учебник для магистров / Григорьева Т.И. - 2 - е изд., перераб. и доп. - М.: Издательство Юрайт; ИД Юрайт, 2013. - 84 с.
5. Савицкая Г.В.: Анализ хозяйственной деятельности: Учебное пособие / Г.В. Савицкая. - 6-е изд., испр. и доп. - М.: НИЦ Инфра-М, 2013. - 284 с.
6. Патласов О.Ю., Сергиенко О.В.: Антикризисное управление: Учебник, 2009
7. Ушвицкий Л.И., А.И. Алексева, Ю.В. Васильев, А.В. Малеева.: Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности: Учебное пособие / Ушвицкий Л.И., А.И. Алексева, Ю.В. Васильев, А.В. Малеева. - М. 2011. - 532 с

# РЕЙТИНГОВАЯ СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА, КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ ПЕРСОНАЛА В ВУЗАХ

Кузнецова В. Б., Гарифзянова С. Р.

*ФГБОУ ВПО Оренбургский государственный университет*

К разновидностям известных в мировой практике форм оплаты труда относится рейтинговая система, которая учитывает в общем результате работы коллектива не только вклад отдельного работника, но и его индивидуальные характеристики. Рейтинговая система оплаты труда появилась в Японии как альтернативный вариант пожизненного найма, и имеет цель дифференциации заработной платы в зависимости от способностей, навыков и усилий каждого работника [1]. По этой системе устанавливаются определенные характеристики для работников (например, образовательный уровень, опыт работы, значимость работника) и числовой диапазон каждого коэффициента. Произведение коэффициентов для каждого работника определяет рейтинг сотрудника. Цена единицы рейтинга определяется путем деления фонда оплаты труда на сумму рейтинга всех работников предприятия. Диверсификация зарплаты позволяет работникам сформировать свою зарплату, реализовать собственный потенциал на высоком уровне, быть заинтересованным в постоянном повышении профессиональной подготовки, то, что способствует выполнению намеченных целей.

Использование рейтинговой системы указывается в индивидуальном трудовом контракте, поэтому эту систему в литературе иногда называют контрактной.

При разработке системы оплаты труда необходимо уделить особое внимание мотивации труда. Используя материальные и моральные стимулы, менеджер по персоналу создает мотивированные условия для достижения работниками максимально возможных результатов, а следовательно, обеспечивает рост производительности труда.

В высших учебных заведениях Оренбургской области рейтинговая система используется около двух лет.

При расчете рейтинга показатели и методика количественной оценки (ранжирования) деятельности преподавателей должны быть разработаны на основе следующих нормативных документов:

1) Положения о порядке проведения аттестации работников, занимающих должность педагогических работников (Приказ министерства образования и науки РФ от 06.08.2009 №284).

2) Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", раздел V "изменения в сфере высшего образования, направленные на повышение эффективности и качества услуг в сфере образования.

3) Плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», утвержденного распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2012 г. № 2620-р.

4) Приказа Минобрнауки РФ от 17 марта 2014 № 190 " О проведении мониторинга эффективности образовательных организаций высшего образования».

5) П СМК 3-6.2-207-2010 «Квалификационные требования к профессорско-преподавательскому составу».

6) Национального стандарта Российской Федерации. ГОСТ Р ИСО 9001-2008 Системы менеджмента качества. Требования.

Основными целями рейтингового анализа профессорско-преподавательского состава являются:

- стимулирование роста квалификации, профессионализма, продуктивности педагогической, научной работы и медицинской деятельности;
- повышения качества подготовки кадров;
- развитие творческой инициативы преподавателей путем дифференциации оплаты их труда.

Для достижения поставленных целей необходимо решить следующие задачи:

1) Разработать единый комплекс критериев для оценки объема и качества деятельности преподавателей, позволяющий эффективно использовать меры материального и морального поощрения с учетом индивидуального вклада каждого сотрудника.

2) Определить размер материального стимулирования преподавателей, участвующих в рейтинговой оценке.

3) Создать единый электронный банк данных, отражающий в динамике результативность работы преподавателей, кафедр и вуза в целом.

4) Автоматизировать расчеты.

Система показателей, характеризующая индивидуальный рейтинг профессорско-преподавательского состава должна включать следующие обязательные элементы:

- оценку показателей достигнутой квалификации;
- оценку научной деятельности;
- оценку учебно-методической деятельности.

И дополнительные:

- оценку организационно-методической деятельности;
- оценку внеучебной, воспитательной и общественной работы.

Целью использования подобных рейтинговых систем является увеличение заинтересованности персонала в повышении эффективности своего труда.

Преподаватель университета отвечает за качество подготовки будущих специалистов, его компетенция и профессиональные знания – это основа системы образования. Приведенные в данной статье аспекты создания рейтинговой системы являются основой для формирования методики построения эффективной работы преподавателя.

### **Библиографический список**

1. Ассоциация профессиональных руководителей. – Заглавие с экрана. – <http://promanagement.org/4/4/>

## ПРОБЛЕМЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ НА БАЗЕ ДОМОХОЗЯЙСТВ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ

*Легчилина Е. Ю.*

*НОУ ВПО «Омская гуманитарная академия»*

Сегодня большое внимание уделяется развитию инновационной экономики. Домохозяйство является важной частью любой экономической системы, в том числе и инновационной экономики, так как его состояние в значительной степени определяет темпы экономического роста. В то же время социально-трудовые отношения домохозяйств одни из ключевых элементов социально-экономической политики государства.

Преобразования, осуществляемые в аграрном комплексе, привели к большим изменениям на сельском рынке труда. Произошло не только сужение качественного разнообразия профессий, но и абсолютное сокращение числа рабочих мест на селе. Сформировалась значительная группа сельского трудоспособного населения, не имеющего постоянной работы.

Следует отметить, в Омской области, как и во многих регионах Сибири, существуют населенные пункты, не имеющих на своей территории крупных предприятий и других организаций. Главной причиной появления таких населенных пунктов является реорганизация (ликвидация) предприятий, кооперативов, других хозяйствующих субъектов, а также сложное финансовое положение сельхозтоваропроизводителей в период неурожая и природных катаклизмов.

По данным органов статистики в Омской области продолжают снижаться объемы сельскохозяйственного производства. За 5 лет объем посевных площадей снизился на 4 %. На 22% снизился по области валовой сбор зерновых. Более чем на 100 тыс. голов сократилось поголовье крупного рогатого скота в хозяйствах всех категорий. Производство молока снизилось на 10%, мяса – на 17% [5].

Прошедшие кризисные экономические явления только обострили положение на сельском рынке труда. Так, в 2013-2014 гг 178 работодателей на селе заявили о высвобождении 2177 человек [2, с.1].

На 15% снизилась среднегодовая численность занятого населения в сельском хозяйстве (с 153,6 тыс. чел. в 2005 году до 130,5 тыс. чел. в 2014 году), на пять тысяч сократилось количество сельских жителей [4].

В условиях бедности получает развитие маргинализация экономически активной части селян, которая выражается в форме практически полной самозанятости, то есть занятость в домохозяйстве становится основной формой приложения труда на селе.

Государство реализует программы поддержки самозанятости на базе домохозяйств, то есть поддерживает организацию собственного дела безработными или незанятыми гражданами. Программы содействия самозанятости граждан существуют в каждом регионе и предусматривают материальные и нематериальные (информирование, обучение, консультирование, тестирование и др.)

виды помощи. Помощь граждан (по их заявлениям) оказывают местные службы занятости, для которых такая работа входит в число наиболее приоритетных направлений. Так, в Омской области в рамках ведомственной целевой программы «Программа дополнительных мер по снижению напряженности на рынке труда Омской области» ежегодно от 600 до 2000 безработных получают субсидии на открытие собственного дела. Соотношение граждан, открывших собственное дело, проживающих в городе и селе составляет 15 и 85 % [12].

В городской местности, особенно в крупных городах сложилась совершенно иная ситуация. Появилось большое количество квалифицированных специалистов в области информационных технологий занимающихся творческим процессом на инновационно-технологическом рынке труда. Эти специалисты уже не имеют жесткой зависимости от предприятия, могут производить свой информационный продукт и вне его структур, имея необходимые средства производства в личной собственности. Такой работник предлагает работодателю не свои способности к труду, а его результат труда, воплощенную в том или ином инновационном продукте или новой производственной технологии [13]. Появляется новая форма занятости в домохозяйствах некая инновационная самозанятость, которая активно использует расширяющиеся технико-технологические и организационные возможности, предоставляемые современными технологиями.

В связи с этим, занятости на базе домохозяйств - это понятие не только экономическое, но и социальное. Более 70% трудовых ресурсов села заняты на предприятиях малого бизнеса. Несмотря на это, динамика развития малого предпринимательства в сельской местности показывает, что после бурного роста 1990-1995 годов, за последние десятилетия рост числа малых предприятий, индивидуальных предпринимателей и крестьянско-фермерских хозяйств, практически не наблюдался или был незначительным [4].

Возможность сельских жителей заняться предпринимательством резко ограничена отсутствием стартового капитала и их профессиональной неподготовленностью. Кроме того, сдерживают развитие сельского предпринимательства неразвитость дорожно-транспортной инфраструктуры, отдаленность населенных пунктов, несовершенство законодательной базы, сложности в получении кредитных средств, фактически их ограниченность, высокие объемы налогообложения. Осложняет ситуацию отсутствие инфраструктуры поддержки и развития малого предпринимательства на селе.

Сложившаяся отраслевая структура малого бизнеса на селе свидетельствует о развитии предпринимательства преимущественно в сельском хозяйстве на базе домохозяйств. Недостаточно развиты такие перспективные для малого бизнеса виды деятельности, как торговля, сфера услуг, пищевая промышленность, деревообработка, общественное питание, бытовое обслуживание, строительство (производство строительных материалов с использованием местных природных ресурсов), медицинское и фармацевтическое обслуживание (стоматология, узкие спе-



специалисты, аптеки и т.п.). Так, в промышленности и сфере услуг занято менее 10% предпринимателей, в строительстве - менее 3%.

Сложившееся социально-экономическое положение на селе предопределило широкое развитие предпринимательства на базе домохозяйств. В связи с этим возникает дискуссионный вопрос, можно ли рассматривать деятельность граждан в личном подсобном хозяйстве как вид предпринимательской деятельности по производству сельскохозяйственной продукции, а само личное подсобное хозяйство как базу развития предпринимательства? Сегодня все чаще домохозяйства утрачивают свой первоначальный смысл, превращаясь из вспомогательных хозяйств в мелкотоварные и в малый семейный бизнес, а во многих селах домохозяйства становятся единственным местом приложения труда.

Первичная занятость трудоспособного населения в мелкотоварных и низкодоходных домохозяйствах приводит к депрофессионализации работников сельского хозяйства, хотя и частично снижает масштабы бедности сельского населения, несколько сглаживают остроту проблемы занятости и негативные последствия безработицы [3, с.2].

Несмотря на это, подавляющая часть сельских жителей считают, что домохозяйства не решает проблемы безработицы сельского населения, а для того, чтобы оно стабильно приносило доходы, необходимо повышение закупочных цен и формирование устойчивых рынков сбыта и инфраструктуры. При возможности выбора более половины селян предпочли бы стать наемными работниками, 20% открыли бы собственное дело и лишь 3% занимались бы только личным подсобным хозяйством.

Эффективное развитие предпринимательской деятельности на базе домохозяйств возможно только по пути кооперации сельхозтоваропроизводителей по основным функциям: снабженческо-сбытовой, производственно-перерабатывающей, кредитной, агросервисной и интеграционной [1].

Анализ государственных программно-целевых документов в области управления человеческими ресурсами показал, что на сегодня практически большинство государственных программ ориентировано на поддержку сельской занятости на базе домохозяйств, что обусловлено социальной направленностью и низким качеством жизни сельского населения.

Проблемы формирования и развития творческой и инновационной деятельности (инновационной самозанятости) практически ни как не отражены в государственных программах развития, только лишь продекларированы. Необходимо разработать новые механизмы государственного управления человеческими ресурсами, позволяющие использовать знания, творческий и инновационный потенциал человека.

Для перехода России на инновационную экономику необходимо, в первую очередь, решить проблемы с самозанятостью на селе на базе домохозяйств, который носит характер вынужденной самозанятости и практически не участвует в инновационном процессе.

Инновационная экономика требует создания нового комплексного подхода в государственном управлении занятости населения, предусматривающим создание условий для активного участия человеческих ресурсов в инновационных процессах, освоении новых, в том числе высоких технологий, создании высокотехнологичных производств и товарных инноваций.

### **Библиографический список**

1. Козачун Г.У. Личное подсобное хозяйство и предпринимательство: монография / Г.У. Козачун, Е.Ю. Легчилина. Омск: ООО «Издательско-полиграфический центр «Сфера»», 2008. 208 с.
2. Лелякина Т. Сельский аспект социального партнерства / Т. Лелякина [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.omskprof.ru/smi6.html>, свободный.
3. Москвина О. В. Сельский рынок труда Новосибирской области: особенности, основные проблемы и перспективы их решения / О. В. Москвина [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://labourmarket.ru/conf3/reports/moskvina.doc>, свободный.
4. Рынок труда и занятость населения Омской области [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://omsk.gks.ru/digital/region9/default.aspx>, свободный.
5. Сельское хозяйство Омской области [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://omsk.gks.ru/digital/region4/default.aspx>, свободный.
6. Панков Б. П. Сельская занятость: нужны не столько деньги, сколько оригинальные решения / Б. П. Панков // Человек и труд. 2002. № 8.
7. Кашепов А.В. Рынок труда: проблемы и решения: Монография / А. В. Кашепов, В. В. Трубин, С. С. Устинова. М.: Научный эксперт, 2008. 232 с.
8. Аналитика. Государственная служба занятости [Электронный ресурс]: URL: <http://www.omskzan.ru/>
9. Козчун Г.У., Легчилина Е.Ю. Самозятость как направление государственной политики в области управления человеческими ресурсами в инновационном предпринимательстве // Вестник СиБАДИ. 2012. 4(26). С.134-140.

## **МАРКЕТИНГОВОЕ УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ СЕЛЬСКИХ ТЕРРИТОРИЙ**

**Лукина Т. С.**

*Омская гуманитарная академия*

Проблемы устойчивого развития территорий в последние десятилетия становятся все более актуальными. Данные проблемы многоаспектны и исследуются учеными разных направлений: экономистами, социологами, экологами, философами и др. Единым в разных подходах исследователей является способность территории функционировать и развиваться на основе собственных ресурсных возможностей.

Сельские территории, занимающие две трети площади страны на общем фоне проблем социально-экономического развития являются наиболее слабым звеном. Кризисное состояние в сельской местности сопряжено с такими сис-

темными проблемами как: падение сельскохозяйственного производства и дестабилизация агропромышленного комплекса, снижение жизненного уровня сельского населения, усиление урбанизации, падение престижности сельскохозяйственного труда, отток кадров, низкая эффективность работы органов местного самоуправления.

Эффективность государственного регулирования развития сельских территорий прямо обусловлена рациональным сочетанием мер, принимаемых на федеральном и региональном уровнях, в 2010 г. была утверждена Концепция устойчивого развития сельских территорий, в которой были определены ключевые цели государственной политики в области обеспечения устойчивого развития сельских территорий и инструменты их достижения. Набор средств, реализующих государственное воздействие на сельское развитие в настоящее время достаточно обширен, но они разрозненны, не приведены в систему, не носят стимулирующего характера к саморазвитию. В целом имеет место межведомственная разобщенность в регулировании развития сельских территорий, бюрократическая волокита, а также, зачастую возникающее дублирование функций и полномочий различными министерствами и ведомствами в процессе функционирования организационной иерархии. Столь негативные аспекты затрудняют реализацию мер государственного воздействия, что снижает их эффективность.

В статье предпринята попытка применения маркетингового инструментария в управлении развитием сельских территорий.

В международных, национальных, региональных, программных документах термин «устойчивое развитие» используется достаточно часто. Существует множество (более сотни) определений устойчивого развития:

- это такое развитие, которое обеспечивает реальное улучшение качества жизни людей и в то же самое время сохраняет природное разнообразие Земли [1];
- это такое развитие, которое удовлетворяет потребности настоящего времени, но не ставит под угрозу способность будущих поколений удовлетворять свои собственные потребности [2, с. 50];
- по законодательству РФ – это повышение уровня и качества жизни населения на основе научно-технического прогресса, динамичного развития экономики и социальной сферы при сохранении воспроизводственного потенциала природного комплекса страны как части биосферы Земли, а также технологического потенциала в интересах нынешнего и будущих поколений [3];
- по А.Д. Урсул под устойчивым развитием понимается управляемое развитие общества, не разрушающего своей природной основы и обеспечивающее выживание и непрерывное развитие цивилизации [4].

Устойчивое развитие территории (организации, общества) – это не только цель, а скорее процесс, в котором изменения согласуются как с нынешними, так и с будущими потребностями.

Цель устойчивого развития это процесс изменений, в котором рациональное использование имеющихся ресурсов, движение инвестиций, структурная перестройка, способствуют повышению текущего и будущего потенциала.

Маркетинговое управление рассматривается в качестве инструмента развития территории и представляет сложный, динамичный и многоплановый процесс, включающий оценку, интуитивное предвидение, разработку возможных сценариев с учетом существующих параметров сельской системы. Признаком маркетингового управления выступает необходимость обоснованного формирования видения будущего - миссии сельской территории, создание механизмов своевременного выявления проблем, обозначение основных факторов конкурентоспособности в сферах общественной жизни, реализация организационного делегирования задач и функций стратегического и тактического маркетингового управления районным муниципалитетом на уровень поселений, эффективное развитие организационной культуры систем муниципального управления.

В стратегических документах территориального развития должны отражаться проблемы сельской местности, сгруппированные по основным классификационным группам. Операции по классификации проблем развития территории состоит в своде их в группы, характеризующиеся каким-либо структурным признаком. В качестве таких признаков могут выступать направления развития. Смысл операции обобщения заключается в выявлении повторяющихся в разных классификационных группах проблем, формировании на этой базе проблем общего характера, имеющих существенное значение для устранения структурных деформаций и несоответствий в различных сферах жизнедеятельности сельских территорий [5].

Мониторить проблемы сельского развития, которые оказывают наиболее существенное влияние и препятствуют устойчивому развитию, предлагаем следующим образом (табл. 1, 2):

Таблица 1

Качественная оценка и ранжирование проблем развития территории

Проблемы	Влияние на			Глубина проблемной ситуации ( $X_{глуб}$ )	Динамика проблемной ситуации ( $X_{дин}$ )	Общее количество баллов, рассчитанное по формуле (1) ( $P_i$ )
	социальную сферу ( $X_{соц}$ )	экономическую сферу ( $X_{эконом}$ )	Экологическую сферу ( $X_{эколог}$ )			
Демографическая						
Жилищная						
Отсутствие рабочих мест						
...						

**Шкала бальных оценок, выставляемых по критериальным свойствам ранжирования проблем развития сельских территорий**

Хсоц, Хэконом, Хэколог		Хглуб		Хдин	
Количество баллов	Характеристика состояния	Количество баллов	Характеристика состояния	Количество баллов	Характеристика состояния
0	Не оказывает влияния	10	незначительная	10	тенденция к разрешению проблемы
10	Оказывает слабое влияние				
20	Влияет	20	умеренная	20	стагнация
30	Оказывает сильное влияние				
40	Является основной состоянием всей сферы	30	кризисная	30	углубление проблемной ситуации

Перед определением итоговой бальной оценки значимости проблемы, необходимо определить весомость каждого критериального свойства при помощи весового коэффициента, формула:

$$P_i = X_{\text{соц}} + X_{\text{эконом}} + X_{\text{эколог}} * 0,8 + X_{\text{глуб}} * 0,8 + X_{\text{дин}}$$

где  $P_i$  – общее количество баллов  $i$ -й проблемы;  $X_{\text{соц}}$  – количество баллов, отражающих влияние проблемы на социальную сферу;  $X_{\text{эконом}}$  – количество баллов, отражающих влияние проблемы на экономическую сферу;  $X_{\text{эколог}}$  – количество баллов, отражающих влияние проблемы на экологическую сферу;  $X_{\text{глуб}}$  – количество баллов, отражающих глубину проблемной ситуации.

На основе итогового количества баллов составляется рейтинг проблем по необходимости их первоочередного решения и вынесения в качестве стратегических целей маркетингового управления развитием сельских территорий. При этом надо иметь в виду, что приведённые в форме классификаторы проблем, перечень критериальных свойств, шкала бальной оценки и весовые коэффициенты, отобранные для экспертной оценки, не являются единственно возможными. Они могут быть дополнены и видоизменены в зависимости от конкретных задач исследования [6].

Среди инструментов маркетингового территориального анализа – методы, традиционные для маркетинг-менеджмента: SWOT-анализ, матрица Ансоффа, матрица Мак-Кинзи, матрица Абея, бостонская матрица, PEST-анализ, XYZ-анализ, ABC-анализ и др.

Таблица 3

## Анализ сильных и слабых сторон территории в русле SWOT-анализа

Составляющие внутренней среды	Эффективность составляющих внутренней среды					Важность (вес)		
	Очень сильная	Сильная	Нейтральная	Слабая	Очень слабая	Высокая	Средняя	Низкая
Маркетинг								
Финансы								
Производство								
Природные ресурсы								
Наука и образование								
Инфраструктура								
Управление								
Население								

Анализ внешней среды территории, ее возможностей и угроз происходит с применением соответствующих матриц, по проблематике и критериям, адекватным внешней среде территории соответствующего уровня.

Маркетинговое управление позволяет идентифицировать объект управления – территорию, с конкретизацией уровня управленческого воздействия (региональный, муниципальный) и образа жизнедеятельности социума, позволяет выявить специфику рассматриваемого объекта управления, обозначить круг задач и способы их решения. Таким образом, маркетинговое управление развитием территории рассматривается как инновационный подход к муниципальному управлению, позиционируемый в парадигме маркетинговой концепции в следующих направлениях [7] [Табл.4]

Таблица 4

## Парадигмы территориального маркетинга

Концептуальный подход	Содержание подхода
Товарная концепция (по Ф. Котлеру)	в качестве инструмента управления сферой распределения в части создания условий для эффективного удовлетворения общественных потребностей, рыночного спроса
Институциональный подход (по Ф. Котлеру)	в качестве динамической составляющей рыночного механизма, где реализуется идея управления цепочками создания и доведения до потребителя продукта как единым технологическим процессом, в котором каждый элемент хозяйственной системы вносит свой вклад в достижение удовлетворенности конечного потребителя.

Окончание таблицы

Функциональный подход (по Ф. Котлеру)	рассматривает в качестве приоритетных функции хозяйствующих субъектов, связанных с осуществлением сбыта и снабжением, т. е. обеспечением спроса.
Рыночный подход (по Ф. Котлеру)	предусматривает рыночную конкурентную ориентацию субъектов хозяйственной системы: все их функции имеют рыночную направленность, которая подкрепляется платежеспособностью конечных потребителей.
Управленческий подход (по Ф. Котлеру)	описывается как эффективный инструмент регионального маркетинга, предполагающий применения маркетинговых средств при принятии решений
Системный подход (по А.П. Панкрухи-ну)	базируется на теории систем и рассматривает маркетинг в качестве подсистемы предпринимательской и экономической систем, предполагает разработку единого механизма управления движением ценностей в социально-экономической системе, включающего организационную инфраструктуру, экономические взаимоотношения отдельных элементов системы, информационную основу и определенную последовательность принятия решений.
Холистический подход (по Ф. Котлеру)	основан на планировании, разработке и внедрении маркетинговых программ, процессов и мероприятий с учётом их широты и взаимозависимости. Признаёт, что в маркетинговом деле важно всё и что зачастую бывает необходим расширенный, интегрированный подход, включает в себя четыре компонента: маркетинг взаимоотношений, интегрированный маркетинг, внутренний маркетинг и социально ответственный маркетинг. Это подход, в котором делается попытка признать и сбалансировать различные компетенции и сложности маркетинговой деятельности.
Социально-этнический подход	Базируется на не экономических общественных потребностях (экология, культура и т. д.)
Политический подход	Рассматривается в качестве удовлетворения потребностей и пожеланий клиентов общественно-политических и религиозных организаций, государственных учреждений и предприятий. Усиливает политическое позиционирование территории. Формирует гражданскую позицию населения.
Социологический подход	Базируется на теории территориальной идентичности как «выраженной в географическом пространстве социокультурный феномен» и «совокупность культурных отношений, связанных с понятием «малая родина» опирается на коллективные представления – индивидуальные феномены сознания. В фокус этого подхода попадают социальные механизмы вхождения индивида в территориальные группы различного масштаба и содержания.

Использование маркетингового инструментария долгосрочного и краткосрочного планирования, в том числе разработка стратегических сценариев; оперативных решений, направленных на формирование позитивного имиджа сельской территории, развитие инфраструктуры, общественных отношений и сглаживание разнонаправленных интересов целевых групп; рекомендации по реализации организационных проектов маркетингового управления развитием,

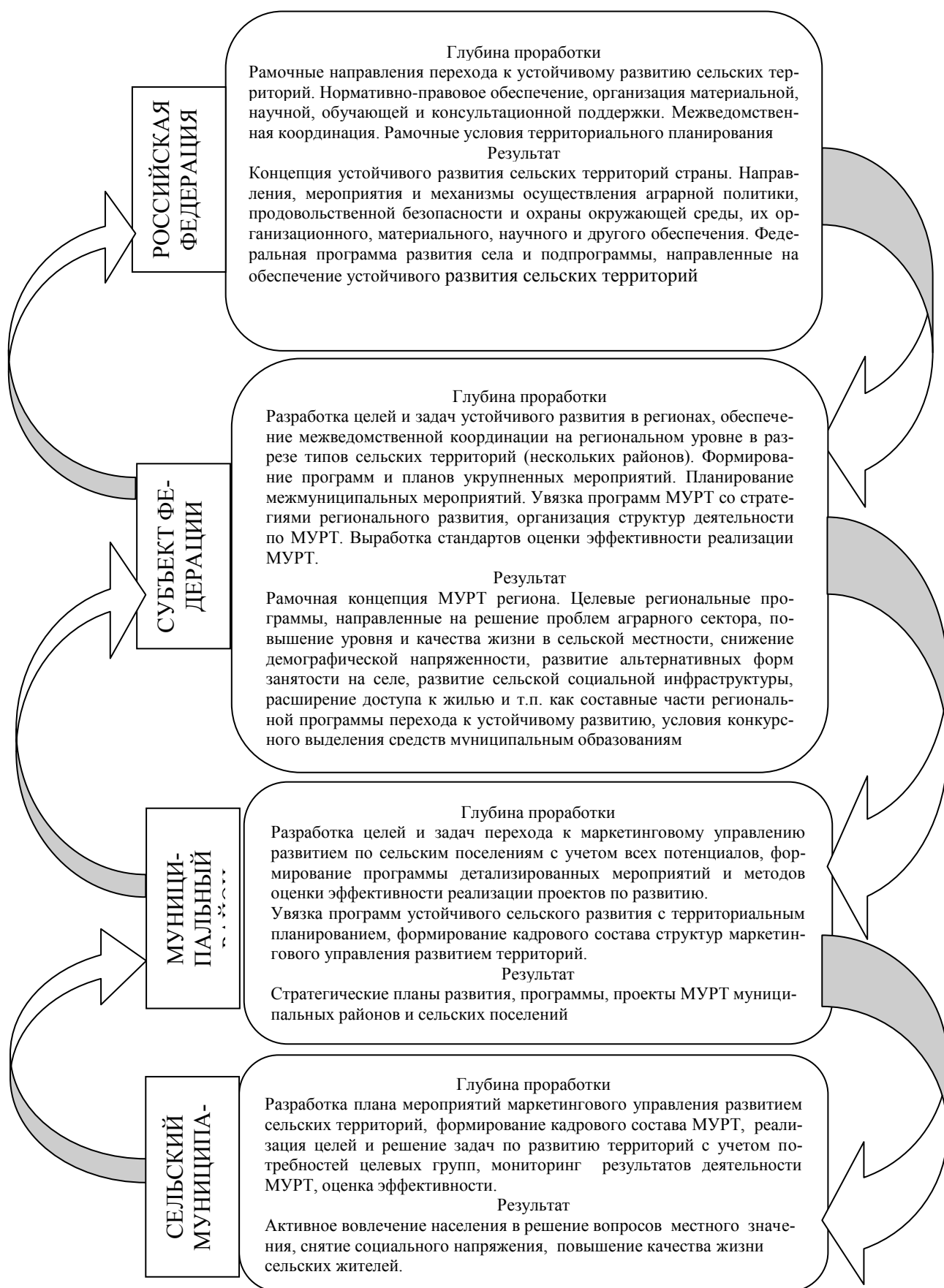
обеспечивающих формирование конкурентных преимуществ сельских территорий, повышение их адаптационных возможностей в условиях обострения межрегиональной конкуренции; способствует относительной стабилизации миграционных процессов, обеспечивает повышение уровня включенности сельских территорий в систему государственных федеральных и региональных социально-экономических проектов и программ развития производственной и социальной инфраструктуры сельских территорий на основе освоения их администрациями стратегий и технологий позиционирования в системе распределения средств бюджетной поддержки.

Организационное обеспечение предполагает создание необходимых структур, осуществляющих действия по планированию, реализации и контролю за достижением целей маркетингового управления развитием сельской территорией. Маркетинговое управление развитием территорий (МУРТ) должны быть созданы в районных и поселковых муниципалитетах. Эффективное выстраивание маркетинговых коммуникаций позволит активизировать человеческий потенциал, проживающий на сельских территориях, формировать установку на социальную активность и мобильность сельского населения, что обеспечить результативное местное самоуправление. Важную роль в этой области должны играть структуры поддержки, помогающие в распространении информации, разработке проектов, подготовке заявок на получение грантов, обеспечивающие обратную связь. При консолидации усилий государственной и муниципальной власти маркетинговое управление сельскими территориями способно преодолеть депрессивное состояние и обеспечить развитие сельских муниципалитетов (Рис.1).

В виду слабой кадровой обеспеченности сельских администраций, ведущее место должны занимать внешние консультанты. Задача внешних консультантов заключается в консультационной помощи разработчикам стратегии по вопросам мониторинга состояния сельских территорий, планирования маркетинговых подходов, выбора инструментария для реализации поставленных целей, составления прогнозов на перспективу, разработки сценариев развития сельской местности, оперативное информирование вышестоящих структур о реализации МУРТ и своевременное внесение корректировок в плановые проекты.

Таким образом, маркетинговое управление развитием сельских территорий, как инновационный подход к муниципальному управлению, акцентируясь на природно-экономические и социально-демографические условия отдельных сельских территорий и их возможностей саморазвития, с широким выбором маркетинговых инструментов является эффективным механизмом для стратегического управления развитием сельских территорий, при условии консолидации воздействия государственных и муниципальных органов власти.





Уровни планирования маркетингового управления развитием сельских территорий

### **Библиографический список:**

1. Всемирная стратегия охраны природы // Природа. – 1980. – № 12. – С. 40–41.
2. Брундтланд Г. Х. Наше общее будущее. Доклад Комиссии ООН по окружающей среде и развитию. 1987. – М.: Прогресс, 1988. – С.50.
3. Концепция перехода Российской Федерации к устойчивому развитию: Указ Президента Российской Федерации № 440 от 1 апреля 1996 года. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://base.consultant.ru/> (дата обращения 17.-4.2014).
4. Урсул А. Д., Романович А. Л. Безопасность через устойчивое развитие. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://spkurdyumov.ru/economy/bezopasnost-cherez-ustojchivoe-razvitie/> (дата обращения 12.05.2014).
5. Гаврилов И. А., Жигалова Н. Е., Распонин С. Л. Методика стратегического выбора развития территорий: монография. – Н. Новгород: Изд-во Гладкова О.В., 2009. – С. 33
6. Коваленко Е.Г., Полушкина Т.М., Якимова О.Ю., Автайкина Е.В., Зайцева О.О., Седова К.С. Модернизация механизма устойчивого развития сельских территорий: монография.- Изд-во «Академия Естествознания», 2014. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.rae.ru/monographs/247-7384>
7. Радченко В.П. Маркетинг сельских территорий в системе территориального управления [Текст] - В.П., Радченко, Москва, 2010 – С.382

## **ПРИМЕНЕНИЕ ГЕОИНФОРМАЦИОННЫХ СИСТЕМ В ПРОЦЕССЕ ПРИВЛЕЧЕНИЯ В РЕГИОН ИНВЕСТИЦИЙ**

**Лучко О. Н., Ериськина Е. Е., Козлов Е. В.**

*Омский государственный институт сервиса*

Привлечение инвестиций в регион является одним из важнейших факторов его развития, поскольку направлено на увеличение экономического дохода региона и его социальное развитие. В современных условиях каждый регион должен иметь стратегию своего развития, в обязательном порядке предусматривающую систему мероприятий, направленную на привлечение в регион инвестиций. Применительно к муниципальным образованиям региона акцент, в большей степени, может быть сделан на привлечении инвестиций в сферу малого и среднего бизнеса с последующим развитием экономических систем до более высокого уровня.

В условиях информационного общества решение задачи привлечения инвесторов и последующей эффективной работы с ними невозможно без использования современных управленческих и информационно-коммуникационных технологий (ИКТ). Одним из важнейших направлений использования ИКТ в процессе реализации стратегии муниципалитетов в части привлечения инвесторов является разработка эффективных каналов информирования потенциальных инвесторов об имеющихся в муниципальных образованиях инвестиционных предложениях, а также организация работы с инвесторами. При этом само представление объекта инвестирования должно быть выполнено с использованием современных средств и методов на основе ИКТ.

Для решения поставленной проблемы предлагается разработать геоинформационную базу данных объектов инвестирования муниципального образования, интегрированную со специально разработанной интернет-площадкой предоставления необходимой пользователю информации и обеспечения функций взаимодействия муниципалитета и потенциальных инвесторов.

Разрабатываемая информационная система состоит из следующих модулей: модуль 1 – геоинформационная система объектов инвестирования муниципального образования; модуль 2 – база данных, структура и содержательное наполнение которой определяется данными, характеризующими имеющиеся объекты инвестирования; модуль 3 – интернет-площадка, обеспечивающая функции размещения информации об объектах инвестирования, обеспечения клиентов необходимой информацией, организации информационного взаимодействия клиентов и самих муниципалитетов.

При этом в создаваемой базе данных будут реализованы функции поиска необходимой клиенту информации на основе заданных признаков (например: нежилые строения, земельные участки, водоёмы и др.). Также база данных будет содержать информацию экономического характера, необходимую для оценки потенциальным инвестором «инвестиционного потенциала» описываемого объекта (наличие инфраструктуры, рабочей силы, природных ресурсов и т.д.).

Формой визуализации потенциальных объектов инвестирования во многих случаях могут быть панорамные изображения объектов инвестирования, которые позволяют более полно оценить объект потребителем.

Разрабатываемая интернет-площадка позволит автоматизировать функции размещения в создаваемой геоинформационной базе данных информации об перспективных объектах вложения инвестиций на территории муниципального образования и предоставления информации о них потенциальному потребителю.

Данный проект можно реализовать с помощью геоинформационной системы (ГИС) MapInfo. Электронная карта, созданная в ГИС MapInfo, поддерживается развитым арсеналом аналитических средств, широким спектром инструментария, предназначенного для создания и редактирования объектов, а также базами данных. При этом можно использовать специализированные устройства ввода-вывода информации и средства Интернет, а также космические снимки, информацию со спутников, изображения, полученные с помощью беспилотных летательных аппаратов. Эффективность применения ГИС MapInfo для решения задач размещения на электронной карте объектов инвестирования муниципального образования обеспечивается наличием комплекса инструментов компьютерной картографии, который позволяет осуществлять сложный географический анализ, например, проводить районирование, устанавливать связь с удаленными базами данных, добавлять и редактировать графические объекты, создавать тематические карты для наглядной визуализации предметной области.

Накопленные геоинформационные метаданные будут помещены в единую базу данных с выделенным отдельным сервером для обеспечения работы в Ин-

тернет с возможностью подключения к ресурсам системы управления базами данных по технологии «клиент-сервер». В качестве СУБД, обеспечивающей применение баз данных в геоинформационной системе, может быть использована MicrosoftSQL или MicrosoftAccess.

Представленная технология использования современных средств ИКТ в процессе привлечения в регион инвесторов позволит повысить эффективность данной работы и будет способствовать в случае активной поддержки самого муниципалитета его эффективной реализации.

## **РОСТ НЕГАТИВНЫХ ЗАВИСИМОСТЕЙ И СОЦИАЛЬНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ РОССИИ**

**Майбах Д. А.**

*НОУ ВПО «Омская гуманитарная академия»*

С появлением угроз глобального масштаба стала очевидной необходимость формирования адекватных систем безопасности. Одна из характерных особенностей этих угроз заключается в том, что в современной России расширился круг разнообразных форм антисоциального или социально-деструктивного поведения – в том числе масштабная наркотизация, алкоголизация населения и связанный с ними рост преступности. Угрожающий характер приобрел в России рост наркомании и преступлений, связанных с незаконным оборотом наркотиков. По данным статистики, в стране насчитывается 3,5 миллиона наркобольных. По данным независимых источников, эта цифра доходит до 10 миллионов человек. Во многих источниках указывается коэффициент латентности – 5-7% [5, с. 409–425].

Проблема незаконного оборота наркотиков и распространения наркомании в России сегодня перестала быть только правоохранительной и медицинской, достигнув уровня серьёзной государственной проблемы. Как сообщает Минздрав РФ, наркомания в постперестроечный период среди детей возросла в 20 раз, а среди подростков – в 17 раз. Ряды наркоманов «молодеют», некоторым всего лишь 11-12 лет. Темпы наркопотребления продолжают ежегодно расти. Если эти тенденции сохранятся, через 10-15 лет число наркоманов в стране достигнет 35 миллионов человек [1, с. 45]. Наркотики ослабляют и разрушают генфонд нации, и представляют прямую угрозу безопасности личности, общества и государства. Наркомания стремительно молодеет. Другим бичом современного российского общества является пьянство и алкоголизм. Его уровень существенно возрос, составив: 5% среди 13-14-летних, 10% среди 15-16-летних и 26% среди молодежи, не достигшей 18 лет [3, с. 184].

Наличие многообразия угроз в обществе порождает проблему ликвидации их причин или защиты от них, то есть создания обществу в целом и составляющим его структурам условий для их безопасного существования и функ-

ционирования. Осознание такой необходимости требует решения целого ряда научных и практических задач по выработке особых технологий обеспечения социальной безопасности личности в обществе. Социальная безопасность – это такое состояние общества, при котором оно сохраняет свою целостность, устойчивость, способность к эффективному функционированию и развитию и возможность надежной защиты всех социальных сфер от любых деструктивных воздействий

Соответственно, сегодня выделяют следующие основные виды опасности: экономическую, политическую, технологическую, духовно-нравственную, экологическую, информационную, внутренние и внешние. Опасность нарастания наркотической зависимости населения – не является отдельно внутренней или внешней опасностью. Эта опасность затрагивает все сферы жизнедеятельности общества, являясь опасностью и внутреннего и внешнего порядка. Рост наркотрафика относится к воздействиям внешнего порядка. Но существуют еще и внутренние опасности, которые угрожают социальной безопасности изнутри. И эти опасности в каждой стране имеют свою специфику.

Данные статистики ООН свидетельствуют о неуклонном росте в мире незаконного оборота наркотиков, приобщения все большего числа людей к их употреблению. Так, в 2000 году наркотики употребляли 180 млн человек, то есть 3% населения земного шара. (По официально неподтвержденным данным спустя 15 лет наркотики уже потребляют 5% населения земного шара). Самым распространенным остается cannabis (марихуана), которую употребляют 144 млн. человек, затем следуют стимуляторы амфетаминового ряда – 28,7 млн. человек, кокаин – 14 млн. человек и опиаты – 13,5 млн. человек, из них 9,2 млн. употребляют героин [2, с. 126]. Анализируя статистику ООН о доле населения планеты, употребляющей наркотики, мы можем сделать следующий, на первый взгляд, успокаивающий вывод: на конец мая 2005 года в России, в сравнении со всеми остальными государствами мира, наркоситуация лучше. По препаратам из конопли указанная разница составляет 83 раза, амфетаминам – 143 раза, а кокаину – 810 раз. Зато по героину у нас разрыв стал минимален – 2,7 раза [2, с. 127].

Согласно данным академика В.П. Казначеева в России критически вырос уровень алкогольной зависимости, на 100 тысяч человек приходится 1530 алкоголиков, состоящих на наркологическом учете. Резко увеличилось число курящих детей и подростков. Рост наркотической зависимости во многом связан с тем, что государством не сформулировано однозначно отрицательное отношение к ней структур управления в сфере правоохранительной деятельности.

Согласно исследованиям, проведенным ВНИИ МВД России по заказу городского центра «Дети улиц» среди несовершеннолетних г. Москвы, в каждом 140 случаях из 1000 несовершеннолетним правонарушителям удавалось избежать правовой ответственности благодаря именно даче взятки государственному служащему, исполнения какой-то личной просьбы чиновника взамен насту-

пающих юридических последствий по факту участия подростка в незаконной деятельности, связанной с наркотиками. Эти данные коррелируются с ответами детей и подростков на вопрос, какова основная причина начала потребления наркотиков несовершеннолетними. Каждые 148 подростков из 1000 убеждены, что правовой ответственности в случае участия в незаконном обороте наркотиков удастся благополучно избежать. Другими словами, угроза наркотизации населения – есть и внутренняя и, безусловно, внешняя опасность, так как существует и проявляет себя в конкретных сферах жизни общества: экономике, политике, духовной сфере. В социологии безопасности все указанные опасности рассматриваются в основном как порождение специальных усилий враждебных, деструктивных сил. Но, как показали приведенные выше факты, это только одна часть проблемы.

Идея об ограниченности запретительного подхода к проблемам социальной безопасности и необходимости исследования опасностей непреднамеренного характера высказана Н. Косолаповым ещё в 1992 году, который считал, что непреднамеренно создаваемые опасности, как по своему многообразию, так и по степени отрицательного воздействия на общество могут быть ничуть не меньше, чем преднамеренно создаваемые. В связи с вышесказанным, нам представляется вполне логичным разделение всей совокупности реальных и потенциальных опасностей для государства, общества в целом на две группы: преднамеренные и непреднамеренные. Они находятся в определенной зависимости и оказывают друг на друга значительное влияние, что ярко проявляется в контексте алкоголизации и наркотизации населения России. Серьезные опасности непреднамеренного характера, возникающие перед страной, поощряют её недругов к активизации деятельности, усилению преднамеренно создаваемых для неё опасностей. И наоборот, наличие преднамеренно, искусственно созданных опасностей для страны ослабляют её возможности по борьбе с опасностями непреднамеренного характера.

Источники непреднамеренно создаваемых внутренних опасностей условно можно разделить на две группы. Первая – это ошибки в деятельности руководства государства на всех уровнях, особенно в верхних эшелонах власти, их субъективизм, волюнтаризм, некомпетентность, бездеятельность, отсутствие политической воли, преследование ими узкоклассовых интересов, эгоистических целей. То есть, это опасности, порождаемые властью (к ним относятся бесконтрольность содержания СМИ в морально-этическом плане, попустительство безудержной рекламы алкоголя, табака, сужение материальной базы детского спорта и т.д.). Вторая группа – низкая политическая и правовая культура населения страны, пассивное отношение его к важнейшим решениям, затрагивающим их коренные интересы (данная группа источников обусловлена низкой субъектностью населения в социальном управлении, моральный надлом больших социальных групп населения, утративших социальный статус в ходе смены общественного строя и т.п.).

Угроза наркотизации населения является серьезной социальной проблемой, решение которой находится в рамках компетенции, как государства, так и общества в целом. Для этого необходимо активное внедрение социальных технологий в практику социального регулирования, такая организация социальной жизни, которая бы соответствовала практическим нуждам, и позволяла эффективно реагировать на данную опасность, разработка превентивных мер, способствующих успеху непосредственных интеллектуальных, нормативных, организационных, информационных действий против носителей опасностей. Императивом безопасности становится выработка такой стратегии национальной безопасности Российской Федерации, главной доминантой которой станет противодействие внешним и внутренним угрозам социальной безопасности.

Социальная безопасность – это такое состояние общества, при котором оно сохраняет свою целостность, устойчивость и способность к эффективному функционированию и развитию, а на их основе – возможность надежной защиты всех реальных и потенциальных объектов жизнедеятельности от любых деструктивных внутренних и внешних воздействий. Очевидно, что в обеспечении социальной безопасности первостепенной задачей является необходимость постоянного совершенствования общества как социального организма, форм и способов его жизнедеятельности в соответствии с развитием социальных институтов, путем постоянного и своевременного проведения различных реформ. Только на этой основе можно обеспечить целостность и динамическую устойчивость общества, его способность к эффективному функционированию и развитию.

Однако основным объектом и субъектом социальной безопасности выступает человек. Именно ему угрожают те или иные опасности, от которых его необходимо защитить. Важную роль в системе социальной безопасности играют субъекты обеспечения безопасности – совокупность организаций и учреждений, а также отдельных граждан, призванных специально заниматься проблемами управления обеспечением социальной безопасности и располагающих определенными силами и средствами для выполнения своих функций. Соответственно выделяются личная, групповая, государственная и глобальная безопасность. Все эти объекты безопасности органически взаимосвязаны, нарушение безопасности одного из них не может повлиять на безопасность других.

Наиболее мощной и совершенной организацией, призванной обеспечить безопасность всего общества, является институт государства. Именно государство осуществляет свою деятельность в сфере глобальных общенациональных интересов, занимается проблемами осуществления и развития общества как единой социальной целостности, обеспечивает свою безопасность и безопасность страны посредством обеспечения безопасности всех элементов общества. Одним из важнейших составляющих деятельности государства по обеспечению социальной безопасности является организация социализации населения.

Между тем, отражая интересы господствующих в стране групп (крупный бизнес, бюрократия) государство не препятствовало массивному внедре-

нию их агентами (телевидение, кино, радио, творческая интеллигенция) либеральной идеологии и сформулированных протестантской цивилизацией ценностей. Именно потому в качестве основы социальных наук в России на рубеже 90-х годов стали массово внедряться философские, социальные, психологические, социологические теории Запада (С.Н. Айзенштадт, Э. Дюркгейм, И. Леви-Стросс, Р.К. Мертон, К. Поппер, В.Э. Франкл, Э. Фромм, А. Маслоу, З. Фрейд и др.). Разработанные на их базе институты социализации теории и технологии, не соответствуя ментальности россиян, стали контрпродуктивными уже на стадии своего становления (резко упала рождаемость в стране, общественная нравственность, снизились продолжительность жизни, уровень трудовых мотиваций, выросла преступность). Снизилась продуктивность основных институтов социализации. В образовательных учреждениях, фактически свернуто воспитание обучаемых, трудном положении оказалась российская семья. Ухудшилось физическое воспитание молодежи. Резко возросло в детской и молодежной среде влияние наркотической зависимости, обостряющей девиантное поведение [4].

Особо следует отметить негативную роль СМИ в социализации россиян. Средства массовой информации продолжают насаждать в стране культ наживы, насилия, культивируют разного рода пороки, в том числе провоцируют пьянство, курение среди подростков и молодежи. Воздействие системы социализации в организованных формах дополняют стихийные социализирующие воздействия, среди которых наиболее действенными являются криминальная среда, социально-групповые интересы и влияние доминирующего типа западноевропейской и американской культуры.

В условиях перехода России на путь инновационного развития возрастают требования к уровню социализации молодежи. С учетом того, что значительная часть населения, в том числе, дети и молодежь испытывают наркотическую зависимость, существенно возрастает значимость профилактической работы по её предупреждению (первичная профилактика) и преодолению в рамках социальных, психологических и педагогических технологий специализированными структурами профилактики.

### **Библиографический список**

1. Влияние наркомании на социально-экономическое развитие общества: Сб-к статей / Под ред. В.И. Стародубова, А.И. Татаркина. М., – Екатеринбург, 2006.
2. Гасанов Э.Г. Борьба с наркотической преступностью: междунар. и сравнит. – прав. Аспекты. М., 2000.
3. Самыгин П.С. Девиантное поведение молодежи. Ростов-на-Дону, 2006.
4. Турченко В.Н. Фундаментальные основы современного социологического знания. Монография. Барнаул; Новосибирск, 2004.
5. Шаваев А.Х. Национальная безопасность. Некоторые вопросы теории // Безопасность Евразии. № 1. 2005.



# ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ ТРУДА НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН

Маркина И. В.

*Инновационный Евразийский университет, Казахстан*

Актуальность темы исследования. Основным фактором формирования социально-экономической активности человека является труд. Сознательная, преобразовательная деятельность человека — определяющее условие сохранения и поддержания социальной жизни. В этой связи важным источником развития общества в целом, включая и развитие социальной активности, является мотивация трудовой деятельности человека.

В настоящее время происходит кризис трудовой мотивации под влиянием различных социально-экономических и личностных факторов, что в свою очередь обуславливает кризис социальной активности. [4, с.23] Созидательная, трудовая деятельность не обеспечивает реализации всех групп потребностей: физических, социальных, экономических, интеллектуальных и пр.

Проблеме мотивации персонала в Казахстане, как и в России, всегда традиционно уделяли мало внимания, но при этом ответственные за это люди исходили из двух взаимно противоположных предпосылок. Одна из них, идеологическая, рецидивы которой практически постоянно встречаются в реальной практике предприятий, заключается в том, что все работники, как сознательные и ответственные члены общества, должны трудиться с максимальной отдачей сил. Вторая, силовая, которая также до сих пор популярна в умах руководителей, заключается в том, что если сотрудники не работают как надо, то их можно заставить силой. В современной реальной действительности и то и другое не более чем противоположные грани одной и той же утопии, которая заключается для руководителей в представлении работников в виде нерассуждающих исполнителей, "винтиков", которые "вращаются в нужном направлении". [3, с.211] Однако жизнь в лице реальных, вполне самостоятельных и творческих работников, эти утопические представления опровергает. Соответственно, улучшения в процессе мотивации завоевывают все новые круги приверженцев, практическая деятельность которых подтверждает правильность выбранного пути. Но мотивация персонала не столь простой вопрос, как это может показаться на первый взгляд.

Как указывает А.Л. Еремин, из психофизиологии известно определение мотивации, как эмоционально окрашенного стремления человека к удовлетворению ведущих потребностей. В менеджменте мотивация, как одна из четырех основных функций управления, наряду с планированием, организацией и контролем, определяется как процесс стимулирования кого-либо, отдельного человека или группы людей к деятельности, направленной на достижение целей организации. [2, с.174]

С.С. Горячев в своем исследовании справедливо подчеркивает, что мотивация работника к труду представляет собой сложное, интегрированное

целое, являющее собой комплекс из отдельных видов мотивации. Он указывает, что применительно к каждому конкретно взятому работнику существует индивидуальный набор мотивов к труду, ранжированных по силе воздействия на работника, и вводит понятие индивидуального комплекса трудовой мотивации - ИКТМ. [1, с.93]

Рассмотрим систему мотивации труда на промышленном предприятии АО «Казнефтегазмаш» (г. Алматы).

Система мотивации на предприятия АО «Казнефтегазмаш» базируется на определённых требованиях. Основными из них являются:

Предоставление равных возможностей занятости и должностного продвижения по критерию результатов труда.

Согласование уровня оплаты труда с его результатами и признание личного вклада в общий успех.

Гарантия занятости для работников, принимающих участие в реализации конкретных схем повышения производительности труда.

Создание соответствующих условий охраны здоровья, безопасности труда и благополучия всех работников.

Обеспечение возможностей для роста профессиональных навыков, реализации способностей работников, предусмотрение программ обучения, повышения квалификации и переквалификации.

Поддержание в коллективе атмосферы доверия, заинтересованности в реализации общей цели, возможности двусторонней коммуникации между руководителями и работниками.

Кроме общепринятой классификации методов мотивации, представленной на рисунке 1, их можно разделить на индивидуальные и групповые, а также на внешние – вознаграждения, поступающие извне, и внутренние – вознаграждения, дающиеся самим трудом (ощущения значимости труда, самоуважения и т.п.).

Заработная плата не может быть единственной целью труда. Само по себе денежное (финансовое) поощрение делает мотивацию на предприятии результативной при функционировании последней как системы, которая базируется на таких основных принципах:

Коммуникация, сотрудничество и согласие между работниками и администрацией относительно общих принципов системы.

Обоснованная система оценки работ и определение объёма последних.

- хорошо обдуманнные и обоснованные критерии измерения и оценки; взвешенные нормативы, контроль за ними, периодический пересмотр;
- четкое согласование поощрения с результативностью деятельности;
- вознаграждение, особенно дополнительное, не за принятый уровень результативности, а за тот, который стимулируется и в первую очередь связан с качеством. Эти же принципы кладутся в основу организации оплаты труда на АО «Казнефтегазмаш».

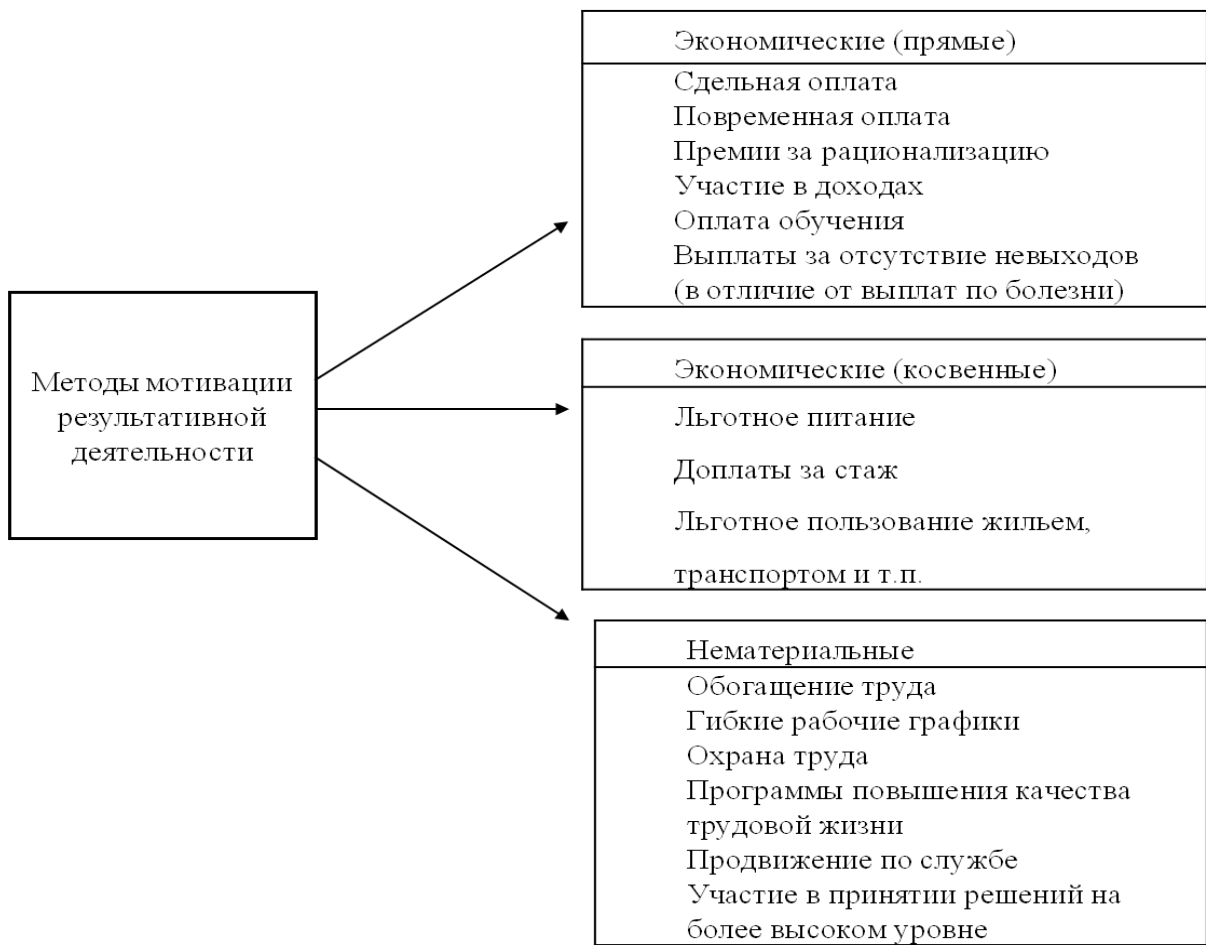


Рис.1. Методы мотивации результативной деятельности АО «Казнефтегазмаш»

Система премирования на предприятии регулируется положением о премировании работников. Настоящее положение о премировании работников предприятия вводится в целях материального стимулирования высокопроизводительного и качественного труда, тесной увязки между результатами производства и средствами на оплату труда, более полного удовлетворения спроса населения на бытовые услуги.

Премирование работников за основные результаты хозяйственной деятельности производится из фонда заработной платы.

На основе проведенного исследования системы стимулирования персонала АО «Казнефтегазмаш» можно сделать вывод, что система стимулирования персонала в организации нуждается в совершенствовании с учетом новых подходов и тенденций кадрового менеджмента.

Можно предложить следующие основные направления развития система стимулирования персонала для АО «Казнефтегазмаш»:

- Развитие системы управления деловой карьерой;
- Применение новых стимулирующих форм оплаты труда;
- Расширение использования социально-психологических факторов в стимулировании персонала, формирование благоприятного социально-

психологического климата в коллективе.

В ходе исследования был проведен анализ состояния системы мотивации на промышленных предприятиях республики Казахстан.

Результаты обследования позволяют отметить следующее:

- 1) В последние годы наблюдается тенденция снижения мотивации к труду;
- 2) Существуют недостатки в соответствии трудового вклада и заработка;
- 3) Существует необходимость в улучшении условий труда;
- 4) Для работников достаточно большое мотивирующее значение имеют такие факторы как оплата труда (основная и дополнительная), продвижение по службе и ориентация на престиж и уважение со стороны других.

Таким образом, делая выводы можно отметить, что несмотря на то что рынок труда в Казахстане еще не сложился, но именно на рынке мотивационные характеристики субъектов рынка и определяют цену на рабочую силу.

Незаметный для неопытного глаза процесс потери интереса работника к труду, его пассивность приносит такие отрицательные результаты, как текучесть кадров. Руководитель вдруг обнаруживает, что ему приходится вникать во все детали любого дела, выполняемого подчиненными, которые, в свою очередь, не проявляют ни малейшей инициативы. Эффективность организации падает.

Грамотно спроектированная работа должна создавать внутреннюю мотивацию, ощущение личного вклада в выпускаемую продукцию. Это позволяет сделать вывод о том, что эффективная мотивация и стимулирование труда позволяют получить эффект не только в странах, благополучных в экономическом отношении. Ориентация на человеческий фактор дает убедительные результаты и в условиях разрушающейся экономики.

### **Библиографический список**

1. Горячев С.С. Управление трудовой мотивацией работников в Российских организациях. Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук. Москва: ФГОУ ВПО "Финансовая академия при Правительстве Российской Федерации", 2006, 26 с.
2. Еремин А.Л. Ноогенез и теория интеллекта. Краснодар: Издательство "Советская Кубань", 2005, 356 с.
3. Климова В.А. Совершенствование мотивационного механизма организации // Человек и труд. 2009. № 1. С. 1-2.
4. Комаров Е.И. Жданкин Н.А. Современные тенденции в мотивации и стимулировании персонала. Управление персоналом, 2013, N 23, с. 65 - 69

# РОЛЬ ИНВЕСТИЦИОННОГО МУЛЬТИПОРТФЕЛЯ ДЛЯ КОМПАНИЙ ПО СТРАХОВАНИЮ ЖИЗНИ

*Михайлова Н. Ю.*

*Кокшетауский университет им. А. Мырзахметова, Казахстан*

Целью исследования является разработка практических рекомендаций по совершенствованию финансово-экономического механизма личного страхования в Казахстане.

Сегодня компании по страхованию жизни в Казахстане структурируют свои инвестиционный портфель, исходя из жестких нормативов и правил со стороны надзорного органа. К компаниям по страхованию жизни, с их долгосрочными программами уделяется большое внимание со стороны регулятора. Инвестиционный портфель этих компаний представлен в основном ГЦБ, вкладами в банках и ценные бумаги резидентов Республики Казахстан. Консервативный низкодоходный портфель этих компаний представлен в основном высоколиквидными активами.

Изучив международный опыт диверсификации инвестиционного портфеля страховых компаний, а также опыт Чилийской модели пенсионных реформ, мною предложен вариант создания инвестиционного мультипортфеля для компаний по страхованию жизни.

Система инвестиционного мультипортфеля включает в себя три подхода: консервативный, умеренный и агрессивный.

1) Агрессивный портфель. Задача - получение значительного дохода при высоком уровне риска (выбирают ценные бумаги, курс которых существенно изменяется в результате краткосрочных вложений для получения высокого инвестиционного дохода). Данный портфель в целом высокодоходный, но очень рискованный. Акции компаний в нем могут составлять до 80%.

2) Умеренный портфель. Позволяет при заданном риске получить приемлемый доход. Такой портфель предусматривает длительное вложение капитала и его рост. В портфеле преобладают эмиссионные ценные бумаги крупных и средних, но надежных эмитентов с продолжительной рыночной историей. Акции компаний – до 30%.

3) Консервативный портфель. Предусматривает минимальные риски при использовании надежных ценных бумаг, но с медленным ростом курсовой стоимости. Сохранность накоплений не поддается сомнению, но доход и сроки его получения различны. В портфеле преобладают государственные ценные бумаги, облигации крупных и надежных эмитентов.

В классическом варианте инвестиционный портфель компании должен быть сбалансирован таким образом, чтобы обеспечить уровень доходности при сохранении исключительной надежности. При планировании инвестиционной деятельности финансовые менеджеры компании должны рассматривать несколько возможных сценариев инвестирования при различной ситуации в ми-

ровой экономике, что позволит гибко реагировать на изменения, происходящие в мире. Риск-менеджмент компании в максимально короткие сроки должен приводить инвестиционный портфель в соответствии с текущей экономической ситуацией без потери ликвидности, надежности и доходности по всем инструментам инвестирования. Инвестиционная деятельность страховщиков в Казахстане находится под жестким регулированием со стороны государства, которое устанавливает правила размещения страховых резервов.

Как отмечают эксперты, в целом список доступных для инвестирования активов, утвержденный регулятором, достаточен для реализации довольно консервативной инвестиционной политики. Но каждый страховщик, как и акционер страховой компании заинтересован не только в сохранении накопленного капитала, но и в его увеличении. А как добиться увеличения капитала с таким консервативным портфелем, гарантирующим лишь покрытие инфляции. Круг инструментов целесообразно расширить за счет деривативов, которые можно использовать для хеджирования. Хеджирование позволяет избежать или минимизировать возможные убытки в случае неблагоприятного изменения ситуации на рынках и ценных бумаг иностранных эмитентов. Производные финансовые инструменты, в первую очередь опционы, позволят страховщикам применять более гибкие стратегии по достижению абсолютной доходности, лучше контролировать риски. Возможность вкладывать в зарубежные активы, в частности, в акции иностранных компаний, способствует диверсификации страновых и политических рисков в сегменте высокодоходных активов. В инвестиционных портфелях страховщиков необходимы также инструменты срочного рынка в целях хеджирования. Значительный продуктивный эффект принесет увеличение доли вложений в прозрачный и ликвидный инструмент – паевые инвестиционные фонды.

С внедрением инвестиционного мультипортфеля, в него могут войти спекуляционные инструменты – те, которые приносят большой доход и имеют, как правило, высокую волатильность. В своей массе, это бумаги сравнительно молодых компаний, которые развиваются и активно реагируют на любые изменения в своем сегменте деятельности, и на изменения в целом, на финансовых рынках. Вторая категория – это бумаги с низкой доходностью, но с высокой стабильностью. Как правило, это компании, имеющие давнюю историю развития, большую капитализацию, и достаточно уверенно держатся на фондовом рынке, как пример GM (Дженерал Моторз), GE (Дженерал Электрик). Вклады в такие компании, позволяют компенсировать риск, который возникает в торговле высокодоходными инструментами.

Прежде чем выбрать наиболее оптимальный портфель инвестиций страховой компании, следует рассмотреть типы портфелей, существующих на практике и затем подобрать наиболее эффективный.

1) Портфель роста ориентирован на акции, курсовая стоимость которых быстро растет на рынке. Цель такого портфеля — увеличение капитала инве-

стора. Поэтому владельцу портфеля дивиденды могут выплачиваться в небольшом объёме.

2) Портфель дохода ориентирован на получение высоких текущих доходов в форме дивидендных и процентных выплат. В данный портфель включают акции, приносящие высокий текущий доход, но имеющие умеренный рост курсовой стоимости, а также облигации, которые характеризуются весомыми текущими выплатами купонного дохода.

3) Портфель рискованного капитала состоит из ценных бумаг компаний, которые внедряют новые технологии и продукты, требующие больших единовременных затрат на научные исследования и разработки, но предлагают высокий доход в ближайшей перспективе.

4) Сбалансированный портфель включает ценные бумаги с различными сроками обращения, потенциальной доходностью и уровнем рискованности вложений. Подобный портфель обычно представляет собой сочетание ценных бумаг с быстро изменяющейся курсовой стоимостью с финансовыми инструментами, приносящими умеренный стабильный доход. Инвестор определяет соотношение между ними самостоятельно, исходя из своего отношения к риску.

5) Портфель краткосрочных ценных бумаг формируют исключительно из высоколиквидных ценных бумаг, которые могут быть быстро реализованы.

6) Портфель долгосрочных ценных бумаг с фиксированным доходом ориентирован на долгосрочные облигации со сроком обращения свыше пяти лет.

7) Формирование специализированного портфеля означает вложение средств в специальные финансовые инструменты срочного рынка (опционы, фьючерсы).

8) Региональные и отраслевые портфели включают ценные бумаги, выпускаемые отдельными субъектами и местными органами власти, а также частными компаниями, либо ценные бумаги корпораций, работающих в конкретной отрасли экономики.

9) Портфель иностранных ценных бумаг.

Согласно «Правилам о пруденциальных нормативах для страховой (перестраховочной) организации и представлении отчета о выполнении пруденциальных нормативов», утвержденных Правлением НБ РК 26 августа 2003 года с 1 января 2009 года страховая организация, в целях обеспечения финансовой устойчивости имеет право осуществлять размещение части своих активов в следующие финансовые инструменты:

- 1) Вклады в Национальном Банке Республики Казахстан;
- 2) Вклады в банках второго уровня Республики Казахстан;
- 3) Государственные ценные бумаги Республики ;
- 4) Долговые ценные бумаги, выпущенные местными исполнительными органами Республики Казахстан;
- 5) Долговые ценные бумаги, выпущенные акционерным обществом «Фонд национального благосостояния «Самрук-Казына»;

6) Негосударственные ценные бумаги юридических лиц Республики Казахстан;

7) Негосударственные долговые ценные бумаги;

8) Ценные бумаги, имеющие статус государственных, выпущенные центральными правительствами иностранных государств;

9) Ценные бумаги международных финансовых организаций:

– Международный банк реконструкции и развития;

– Европейский банк реконструкции и развития;

– Межамериканский банк развития;

– Банком международных расчетов;

– Азиатский банк развития;

– Африканский банк развития;

– Международная финансовая корпорация (The International Finance Corporation);

– Исламский банк развития;

– Европейский инвестиционный банк.

10) Аффинированные драгоценные металлы;

Соответственно с внедрением мультипортфеля, регулятору придется увеличить этот список, пополнив его высокодоходными инструментами.

К каждому типу портфеля будет применяться определенная инвестиционная стратегия:

1) Консервативный портфель будет представлен финансовыми инструментами, которым присущ относительно низкий риск, - это государственные ценные бумаги, акции крупных стабильных компаний, ценные бумаги наиболее надежных эмитентов с фиксированным доходом и номинированных в национальной валюте. Сюда будут входить в большей мере ГЦБ, вклады в банках второго уровня Республики Казахстан и негосударственные ценные бумаги юридических лиц Республики Казахстан;

2) Умеренный портфель помимо низкорискованных бумаг, таких как ГЦБ, будет включать определенную долю более рискованных финансовых инструментов, которые, как правило, обеспечивают и более высокую доходность- это ценные бумаги крупных и средних стабильных компаний. Состоит в основном из негосударственных ценных бумаг юридических лиц Республики Казахстан, ценные бумаги крупных компаний-резидентов РК ,и в меньшей мере вклады в банках второго уровня;

3) Агрессивный портфель – с высокой степенью риска, будут составлять долевые и производные инструменты, ценные бумаги небольших, но перспективных компаний, а также инструменты, выраженные в иностранной валюте, которые, как правило, несут самые высокие риски». В основном ценные бумаги новых компаний, ценные бумаги, имеющие статус государственных, выпущенные центральными правительствами иностранных государств и ценные бумаги международных финансовых организаций.



Введение мультипортфеля увеличит конкуренцию между компаниями по страхованию жизни, но одновременно могут вырасти риски. Перекос в структуре инвестиционного портфеля в сторону высокорисковых инструментов может повернуться рисками потерь для самой компании. И наоборот, компании, где высок удельный вес консервативного и умеренного портфелей, могут снизить показатели доходности.

Претворяя в жизнь столь амбициозный проект, Казахстан может использовать его в целях развития обрабатывающего, несырьевого инновационного секторов экономики. А именно:

За последние годы доля обрабатывающей промышленности в структуре ВВП Казахстана имеет тенденцию к снижению, что вызывает серьезную озабоченность руководства республики.

По мнению казахстанского руководства, это определяет возможность и необходимость осуществления модернизации и диверсификации экономики страны. Логика целенаправленных действий со стороны государства и бизнес-сообщества говорит о том, что совместные действия позволят обеспечить прорыв Казахстана на новые мировые рынки. Ведущие предпринимательские и финансовые структуры признают потенциальную способность принять на себя функцию корпоративных лидеров и успешно реализовать прорывные проекты. Ведущая роль в процессе диверсификации и подготовки условий для перехода в долгосрочном плане к сервисно-технологической экономике отводится Стратегии индустриально-инновационного развития Республики Казахстан на 2003-2015 годы. В этом году начался её второй этап, основной целью которого является минимизация сырьевой ориентации страны, путем обеспечения опережающего развития обрабатывающей отрасли экономики. Стратегия была разработана Министерством экономики и бюджетного планирования Республики Казахстан совместно с Министерствами индустрии и торговли, образования и науки, транспорта и коммуникаций, труда и социальной защиты населения, энергетики и минеральных ресурсов, финансов Республики Казахстан, Агентством по регулированию естественных монополий и защите конкуренции, Национальным Банком.

Стратегия индустриально-инновационного развития Республики Казахстан направлена на формирование государственной экономической политики Республики Казахстана на период до 2015 года и нацелена на достижение устойчивого развития страны путем диверсификации отраслей экономики и отхода от сырьевой направленности развития промышленного сектора к перерабатывающей. Основными задачами Стратегии являются: обеспечение в обрабатывающей промышленности среднегодовых темпов роста в размере 8-8,4%, повышение производительности труда к 2015 году по сравнению с 2000 годом не менее чем в 3 раза и снижение энергоёмкости ВВП в 2 раза; повышение производительности основных фондов обрабатывающей промышленности; создание предпринимательского климата, структуры и содержание общественных институтов, которые будут стимулировать частный сектор, и совершенствовать кон-

курентное преимущество, осваивать элементы в цепочке добавленных стоимостей в конкретных производствах, добиваясь наибольшей добавленной стоимости; стимулирование создания наукоемких и высокотехнологичных экспортоориентированных производств; диверсификация экспортного потенциала страны в пользу товаров и услуг с высокой добавленной стоимостью; переход к мировым стандартам качества; развитие интеграции с региональной и мировой экономикой с включением в мировые научно-технические и инновационные процессы. Производство конкурентоспособных и экспортоориентированных товаров, работ и услуг в обрабатывающей промышленности и сфере услуг является главным предметом государственной индустриально-инновационной политики.

В рамках Стратегии предполагается активизировать функционирование таких институциональных образований как Национальный фонд Республики Казахстан, АО «Банк Развития Казахстана», АО «Инвестиционный фонд Казахстана», АО «Национальный инновационный фонд», которые являются важнейшими инструментами механизма реализации Стратегии. В целом, данные институты будут проводить политику инвестирования в создание новых и развитие действующих производств с высокой добавленной стоимостью и поддержку научных и научно-технических исследований и разработок на основе комплексного анализа перспективных отраслей, выявления наиболее важных их элементов. Необходимый объем инвестиций для реализации программы форсированного индустриально-инновационного развития (ПФИИР) в соответствии с Картой индустриализации составляет 64 млрд. долларов. Из них подтверждены пока только 65%, что делает актуальным вопрос дополнительного привлечения еще 22,4 млрд. долларов. Порядка 16% от данной суммы - деньги накопительных пенсионных фондов, в которых на 1 января 2011 года скопилось уже порядка 15 млрд. долларов, тогда определенный процент могут составить средства компаний по страхованию жизни и страховых компаний вообще. Принимая во внимание модель интеграции страхового рынка в рамках ЕврАзЭС, предложенную в исследовании, можно учесть возможность вложения средств в ценные бумаги крупных компаний государств-участников Содружества, что даст возможность диверсифицировать портфель инвестиций наиболее оптимально.

Таким образом, подводя итог, хотелось бы обратить внимание, что с внедрением мультипортфеля, Казахстан будет стремиться наиболее эффективно использовать средства страховых компаний для развития экономики. Каждый гражданин, в рамках своего портфеля, будет в праве отслеживать в каком направлении используются его средства и в дальнейшем сможет координировать инвестиционную деятельность портфеля.

### **Библиографический список**

1. Буренин А.Н. Управление портфелем ценных бумаг. – М.: 2008. – 440с.
2. [www.afn.kz](http://www.afn.kz)

# ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ

Мурзалинов М. Ш., Жетписова Ш. Х.

*Инновационный Евразийский Университет, Казахстан*

Современный этап развития общества в основном зависит от правильно выбранной политики государства, которая зависит от того, достаточной ли информацией она обладает, чтобы решить проблемы социальной инфраструктуры. От этого, в свою очередь, зависят темпы последующих преобразований в стране и, в конечном счете, политическая и социально-экономическая стабильность в обществе. Система прогнозирования, планирования и разработка программ экономического и социального развития страны и ее регионов является важной составляющей общей системы государственного регулирования экономического и социального развития и действенным инструментом реализации финансово-экономической политики государства.

Традиционно социальная сфера имеет бюджетное финансирование, что влечет за собой множество проблем, особенно в кризисный период и период проведения административной реформы.

Формы и методы бюджетного регулирования отличаются многообразием. Финансовая деятельность государства осуществляется в различных формах. Прежде всего, бюджетное регулирование сочетает формы прямого и косвенного воздействия. Это достигается многочисленными методами - денежной и кредитной политикой, налоговой политикой, политикой государственных расходов, управлением государственным долгом, внешнеторговой политикой, лицензированием экспортных потоков, таможенным налогообложением, нетарифными методами ограничения импорта.

Широко в социальной сфере применяется такой метод бюджетного регулирования, как револьверное финансирование. Этот метод предполагает закрепление за определённой государственной структурой определенного бюджета, который без обсуждений в правительстве и Парламенте передается администраторам программ.

Преимущество указанного подхода состоит в том, что в этом случае данная структура не зависит от произвольных решений органов законодательной или исполнительной власти.

Фактически именно такая система финансирования существует в Казахстане.

В отличие от револьверного, программно-целевое финансирование предполагает системное выделение денежных средств в соответствии с утвержденными долгосрочными программами, направленными на решение определенных социально-экономических задач, и предусматривает создание особого организационно-процедурного механизма. Но у программно-целевого финансирования есть недостатки.

Так, например, российская практика показывает, что создание организационно-процедурного механизма программно целевого финансирования может оказаться очень затратным делом, поглощающим значительную часть ресурсов, мобилизуемых на реализацию собственно программных целей (дирекции программ, дирекции подпрограмм, здания для дирекций и т. д.). Для исполнения государственных целевых программ, в реализации которых участвуют несколько органов исполнительной власти, было характерно отсутствие координации работ и отсутствие контроля над использованием средств республиканского бюджета [1].

Как показывает анализ, в Республике Казахстан, в целом, можно выделить укрупнено следующие формы и методы бюджетного регулирования, применяемые в социальной сфере, которые закреплены нормами гражданского законодательства и регулирующие участие юридических лиц в отношениях:

- государственные программы;
- бюджетные инвестиции;
- передача собственности региону;
- республиканское содействие обеспечению занятости;
- коммерческие кредиты регионам под республиканские гарантии;
- поддержки регионов по каналам оказания финансовой помощи;
- установление особых организационно-правовых режимов.

Основное противоречие современного этапа развития региональной экономики - увеличение разрыва между возросшими задачами местных органов управления в социально -экономической сфере и финансовыми возможностями их реализации.

Однако такое распределение расходов и соответствующих обязанностей является правильным по своим исходным принципам и согласуется с опытом большинства стран мира.

Обязанности между республиканскими и местными бюджетами (программы и подпрограммы) распределяет «Бюджетный кодекс» Республики Казахстан. В каждой области распределение функций между областью и районами, городами областного значения осуществляют исходя из общих подходов, определенных в Кодексе[2].

В утверждённом среднесрочном периоде фискальная политика республики проводится одновременно по трем направлениям, включающим в себя меры по преодолению последствий мирового экономического и финансового кризиса, оздоровлению и совершенствованию системы государственного управления и планирования для обеспечения быстрого восстановления и дальнейшего качественного роста экономики.

Первое направление, связанное с проведением первоочередных мер по поддержке экономики, предполагает продолжение реализации ранее принятых мер в сферах решения социальных проблем, включая повышение уровня жизни граждан страны и недопущение роста безработицы, стабилизации финансового сектора, решения проблем на рынке недвижимости, поддержки малого и сред-

него бизнеса, развития агропромышленного комплекса и реализации инновационных, индустриальных и инфраструктурных проектов, в том числе силами государственных и национальных холдингов.

Реализация данного направления нашла отражение в Бюджетном кодексе Республики Казахстан от 04. 12. 2008 г. В частности, в 7 главе, посвящённой межбюджетным отношениям, в 43 статье определено, что одним из принципов межбюджетных отношений является эффективное распределение поступлений, учитывающее одновременное соблюдение следующих критериев их разграничения:

- за нижестоящими бюджетами закрепляются налоговые и неналоговые поступления, имеющие стабильный характер, не зависящие от воздействия внешних факторов;

- налоговые и неналоговые поступления, представляющие плату за услуги, оказанные государственными учреждениями, поступают в доход бюджета, из которого финансируются указанные услуги;

- налоги, имеющие перераспределительный характер, а также неравномерное размещение налоговой базы, закрепляются за более высокими уровнями бюджетов бюджетной системы;

- при закреплении налогов и других обязательных платежей в бюджет предпочтение отдается тому уровню бюджета, который обеспечит наиболее высокую степень их собираемости;

- налоги, взимаемые с налоговой базы, имеющей четкую территориальную привязку, закрепляются за местными бюджетами;

Реализация указанного принципа позволит обеспечить предоставление местными исполнительными органами одинакового уровня государственных услуг, а так же максимально приблизить уровень предоставления государственной услуги к ее получателям. Это, в свою очередь, позволяет передать исполнение услуг на более низкий уровень бюджетной системы с целью лучшего учета потребностей их получателей и повышения качества государственных услуг.

Необходимо отметить, что применяемая в настоящее время методика планирования трехлетнего бюджета ориентированного на результат, основана на стратегических и среднесрочных целях республики и регионов, на базе которых госорганы разрабатывают проекты стратегических планов на три года.

Прогнозы бюджетных параметров на плановый период носят индикативный характер и могут быть уточнены при разработке прогноза на очередной плановый период, с учетом изменений ситуации социально-экономического развития, бюджетного мониторинга и оценки реализации бюджетных программ, других внутренних и внешних факторов.

С целью совершенствования межбюджетных отношений утверждена новая методика расчетов трансфертов общего характера, утверждённая Постановлением правительства РК от 02 февраля 2010 г. за № 54 [3]. В методике детально определены затраты, учитываемые при определении прогнозного объема текущих затрат, прогнозных объемов затрат капитального характера, прогнозных

объемов затрат по бюджетным программам развития местных бюджетов, определен перечень функциональных подгрупп осуществляемых государственных функций и показателей по потребителям услуг, используемых при определении прогнозных объемов текущих затрат местных бюджетов областей.

Вместе с тем, в Республике в силу неравномерности социально-экономического положения областей, основным инструментом для преодоления диспропорций в развитии регионов и обеспечения государством выполнения обязательств в социальной сфере на сегодняшний день являются трансферты. В отличие от дотаций трансферты рассчитываются по формульной зависимости [3].

В соответствии с методикой, объемы трансфертов общего характера определяются как разница между прогнозными объемами доходов (за минусом трансфертов) и затрат соответствующего местного бюджета согласно Бюджетному кодексу.

В целях обеспечения эффективного управления бюджетом оценка бюджетного потенциала должна включать данные о расходовании бюджетных средств, динамике доходов бюджета и имеющихся бюджетных ресурсов.

Необходимо отметить, что бюджетный анализ является важным инструментом эффективного управления бюджетами и включает в свой состав следующие компоненты:

- расчет и анализ показателя бюджетной обеспеченности по области;
- оценка и анализ показателей сбалансированности местного бюджета;
- анализ поступления общих трансфертов в областной бюджет;
- оценка индекса налогового потенциала области.

Согласно Бюджетному Кодексу РК, в котором представлено определение: «Бюджетная обеспеченность - стоимость государственных услуг с учетом натуральных норм в расчете на единицу получателей данных услуг, предоставляемых органами государственного управления» [2].

Так, в целях выравнивания бюджетной обеспеченности расходные потребности местных бюджетов оцениваются исходя из численности конечных потребителей бюджетных услуг по единому для всех областей перечню бюджетных услуг (репрезентативная система расходов).

Исходя из того, что социальная сфера финансируется в основном в местных бюджетах через систему трансфертов, возникает проблема качественного оказания социальных услуг в разных регионах страны.

Для определения эффективности социальных расходов местного бюджета необходимо принять предпосылку, что расходы можно считать эффективными, если они обеспечивают достаточно высокий уровень жизни населения, уровень развития производства в регионе и, кроме того, позволяют достичь запланированных темпов роста валового регионального продукта (ВРП).

Исходя из этого, все расходы местного бюджета в зависимости от их направленности делятся на пять групп:

Расходы на финансирование системы управления;

Расходы на финансирование систем жизнеобеспечения;

Расходы на улучшение условий жизни;

Расходы на улучшение условий ведения бизнеса;

Расходы на погашение и обслуживание государственного и местного долга. Очевидно, что на уровень жизни населения и рост производства в регионе напрямую влияют только расходы 2, 3 и 4 групп. Поэтому при оценке эффективности расходов бюджета целесообразно рассмотреть долю каждой из этих групп в общей сумме расходов.

Таким образом можно определить, какая доля средств приходится на поддержание уровня жизни в регионе, его повышение, обеспечение роста производства. Чем больше доля этих статей в бюджете, тем эффективнее используются ресурсы [4].

Кроме того, можно рассмотреть долю расходов по каждой статье и оценить их структуру. Таким образом можно проследить, на что конкретно были направлены бюджетные средства и по каким направлениям ассигнования можно сократить.

Однако при этом не учитывается, что средства по некоторым направлениям могут расходоваться неэффективно - вкладываться в нерентабельные предприятия, в реализацию неэффективных социальных программ. То есть, значительные суммы расходов могут не говорить об их эффективности. Поэтому при анализе эффективности бюджетных расходов производится основе коэффициента бюджетной обеспеченности.

При этом основной задачей местных исполнительных органов должно стать проведение широкой разъяснительной работы и разработка планов мероприятий и программ социального развития.

Как видим, к существенным формам государственного регулирования относятся реализация государственных программ развития социальной инфраструктуры с программно-целевым подходом, основанным на целесообразности использования экономического стимулирования, и выделение приоритетных направлений их использования. Этот подход регулирует элементы рынка, предотвращает социальные конфликты, осуществляет социальную защиту населения с целью перехода в рыночные отношения.

Таким образом, при рассмотрении характера функционирования различных объектов социальной инфраструктуры видно, что он зависит не только от уровня ее развития, но и от качества обслуживания, возможностей выбора услуг, интеллектуального развития населения, транспортно-временной доступности объектов социальной сферы. Социальная инфраструктура создает предпосылки для воспроизводства рабочей силы, следит за здоровьем и образованием, обеспечивает продовольственными и промышленными товарами через сеть торговых учреждений, поддерживает культурно-нравственный потенциал людей. В целом деятельность социальной инфраструктуры направлена на удовлетворение потребностей людей. Итак, мы можем сделать вывод, что уровень

развития социальной инфраструктуры, несомненно, оказывает огромное влияние на экономические показатели и экономику Казахстана в целом.

### **Библиографический список**

1. Жолдасбаев С.Н. Мировой опыт функционирования трехуровневых систем социальной защиты населения // Банки Казахстана. -2008. - № 6. - С. 43-46.
2. Бюджетный кодекс Республики Казахстан от 04. 12. 2008 г.
3. Методика расчетов трансфертов общего характера, утверждена Постановлением правительства РК № 54 от 02 февраля 2010 г.
4. Ильясов К.К. (2003). Расходы государственного бюджета : учеб.пособие/ К. К. Ильясов П. Б. Исахова. М-во образования и науки РК, Каз. экон. ун-т им. Т. Рыскулова.- Алматы: Экономика.

## **ОЦЕНКА ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕГИОНА**

**Ридченко А. И.**

*НОУ ВПО «Омская гуманитарная академия»*

Определение перспектив развития экономики страны и ее регионов предполагает оценку инновационного потенциала. В то же время само понятие инновационного потенциала вследствие многоаспектности трактуется как:

- совокупность различных видов ресурсов, необходимых для осуществления инновационной деятельности;
- способность системы к трансформации в новое состояние с целью удовлетворения потребностей (индивида, рынка и т. п.);
- структура, объединяющая три составляющие потенциала: ресурсную, внутреннюю и результативную, которые существуют во взаимодействии, предполагают и обуславливают друг друга;
- возможность создания новшеств, осуществления инноваций, готовность воспринять нововведения для последующего эффективного использования на уровне, соответствующем мировому.

Инновационный потенциал - это структура, включающая в себя следующие компоненты:

- субъекты, генерирующие инновации;
- инновационные посредники;
- потребители инноваций.

Отсюда величина инновационного потенциала является параметром, позволяющим региону оценить возможности его инновационной деятельности и определить стратегию инновационного развития. От состояния инновационного потенциала зависят управленческие решения по выбору и реализации инновационной стратегии, вследствие чего необходима его комплексная оценка. При этом инновационный потенциал региона состоит из системы потенциалов: 1) производственно-технологического; 2) кадрового; 3) информационного; 4) фи-



нансового; 5) научно-технического; 6) организационного; 7) управленческого; 8) инновационной культуры; 9) потребительского сегмента.

В мировой практике существуют различные показатели, оценивающие уровень развития инновационной деятельности: оценка человеческого капитала; показатели, измеряющие знания, научно-технический прогресс; отдельные показатели фондового рынка, величина валового регионального продукта (ВРП) и т.д. Очевидно, что показатель инновационного потенциала не тождествен ни ВРП, ни какому-либо аналогичному показателю, характеризующему масштаб экономической активности региона.

Известно, что международные организации разрабатывают собственные системы показателей, отражающие уровень инновационного потенциала страны (региона), например, индекс научно-технического потенциала как составляющую интегрального показателя оценки уровня конкурентоспособности страны. Другая система инновационных показателей включает в себя 16 индикаторов, разделенных на четыре группы: человеческие ресурсы; генерация новых знаний; трансфер и использование знаний; финансирование инноваций, результаты инновационной деятельности.

Таким образом, комплексная оценка инновационного потенциала региона предполагает, во-первых, существование обоснованной и научно выверенной системы показателей, во-вторых, наличие статистической базы. Самое главное, показатель инновационного потенциала не только предопределяет дальнейшее развитие региона, но и характеризует степень готовности региона к созданию, освоению и распространению разного типа нововведений, к реализации результатов инновационной деятельности.

Отметим, что из отечественных организаций на постоянной основе присвоением рейтингов регионам России (в том числе по уровню инновационного потенциала) занимается агентство «Эксперт», в то время как исследования других организаций имеют разовый характер [2].

Оценка инновационного потенциала регионов России может осуществляться методом экспертных оценок с использованием интегрального показателя. В рамках данной методики определяются значения базовых показателей инновационного потенциала регионов за анализируемый период, а затем рассчитываются интегральные показатели исходя из значений базовых показателей и их весов, определяемых группой экспертов.

Оценка уровня инновационного потенциала отдельных регионов РФ и СФО по состоянию на 2007, 2010 и 2013 гг. определялась на основе расчета соответствующего комплексного интегрального показателя за анализируемый период времени.

На первом этапе оцениваются значения базовых показателей инновационного потенциала регионов на основании данных Федеральной службы государственной статистики (Росстата) с использованием следующих индикаторов:

- удельный вес организаций, осуществлявших технологические инновации;
- объем инновационных товаров (работ, услуг);

- удельный вес числа организаций, выполнявших исследования и разработки, в общем числе предприятий и организаций;
- удельный вес персонала, занятого исследованиями и разработками в среднегодовой численности занятых в экономике;
- удельный вес внутренних текущих затрат на исследования и разработки в ВРП;
- удельный вес исследователей, занятых исследованиями и разработками, в среднегодовой численности занятых в экономике;
- удельный вес исследователей, имеющих ученую степень, занятых исследованиями и разработками, в среднегодовой численности занятых в экономике;
- удельный вес организаций, ведущих подготовку аспирантов, в общем числе предприятий и организаций;
- количество выданных патентов на 10000 занятого населения;
- число созданных передовых производственных технологий на 10000 предприятий;
- число использованных передовых производственных технологий на 10000 предприятий;
- затраты на технологические инновации (% к ВРП);
- степень износа основных фондов;
- инвестиции в основной капитал на одного занятого в экономике [3].

На втором этапе рассчитываются интегральные показатели исходя из значений перечисленных показателей и их весов.

Для определения веса каждого базового показателя, используемого при расчете комплексного интегрального показателя, применяется метод экспертных оценок. Весовые коэффициенты выражаются в баллах, значения оценок варьируются в пределах от 1 до 10 баллов, (1 - балл соответствует наименьшей значимости показателя, 10 - наибольшей). Определение весовых коэффициентов базовых показателей инновационного потенциала регионов осуществляется с допущением возможности последующей свертки оцениваемых показателей в единый интегральный показатель путем деления суммы значений весовых коэффициентов, присвоенных каждому базовому показателю каждым экспертом на число экспертов, участвующих в оценке.

Расчет интегральных показателей в свою очередь включает в себя следующие этапы.

1. Приведение базовых показателей инновационного потенциала отдельного региона в сопоставимый вид осуществляется путем их нормирования относительно средних значений по отдельным регионам РФ или Сибирского федерального округа (СФО). Для каждого базового показателя инновационного потенциала региона рассчитывается среднее по РФ или СФО значение, как отношение суммы значений базовых показателей какого-либо региона СФО к числу анализируемых регионов СФО. В результате определяется среднее значение по регионам каждого базового показателя.

Все базовые показатели инновационного потенциала региона делятся на две группы. К первой группе относятся базовые показатели, связанные обратной зависимостью с комплексным интегральным показателем, в расчете которого они участвуют. В методике оценки инновационного потенциала к показателям первой группы относится только один базовый показатель - степень износа основных фондов предприятий и организаций. Ко второй группе относятся все остальные базовые показатели, которые связаны прямой зависимостью с интегральным показателем.

Нормирование каждого базового показателя первой группы производится делением значения каждого базового показателя на среднее значение по исследуемым регионам каждого базового показателя. В результате определяется нормированное значение каждого базового показателя относительно его среднего значения по исследуемым регионам СФО или РФ.

Нормирование базовых показателей второй группы производится таким же образом, как и по первой группе базовых показателей.

2. Наконец, определяются значения интегральных показателей (ИП) на основе соответствующих нормированных базовых показателей и весовых коэффициентов по следующей формуле:

$$\ddot{I} = \sum_{k=1}^K \tilde{X}_k a_k$$

где  $\tilde{X}_k$  - значения нормированных базовых показателей;

$a_k$  - значение весовых коэффициентов базовых показателей;

$k$  - индекс базовых показателей;  $K$  – число базовых показателей.

Таким образом, на основе использования базовых показателей инновационного потенциала были рассчитаны нормированные значения показателей  $\tilde{X}_k$ , которые затем были перемножены на соответствующие значения весовых коэффициентов.

Далее используется методика с использованием кластерного анализа. Главное назначение кластерного анализа - разбиение множества исследуемых объектов и признаков на однородные группы, или кластеры. Методы кластерного анализа можно применять в самых различных случаях, даже в тех, когда все сводится к образованию групп просто по количественному сходству [1]. Известно, что важное преимущество кластерного анализа состоит в том, что он позволяет проводить разбиение объектов не по одному признаку, а по целому их набору. Кроме того, кластерный анализ в отличие от большинства методов не накладывает никаких ограничений на вид рассматриваемых объектов и позволяет рассматривать множество разнородных исходных данных. С помощью методики с использованием кластерного анализа данные последовательно объединяются в кластеры. На основании матрицы расстояний группируются наиболее близкие объекты. Таким образом, образуются кластеры с самыми высокими показателями, самыми низкими и т. д. Регионы в РФ или СФО, например, могут быть классифицированы по уровню научно-инновационного потенциала

за 2007 год и 2010, 2013 гг. с использованием данных по перечисленным выше основным статистическим индикаторам [3].

Отдельные регионы РФ и СФО с оценками уровня инновационного развития (по расчетам РА «Эксперт»)

Регион (субъект Федерации)	Доля инновационного потенциала в совокупном потенциале региона, %		
	2007 г.	2010 г.	2013 г.
Нижегородская обл.	20,0	22,2	24,7
Калужская обл.	21,0	23,6	25,3
Московская обл.	18,8	20,0	23,1
<b>Томская обл.</b>	<b>21,9</b>	<b>23,7</b>	<b>25,0</b>
<b>Новосибирская обл.</b>	<b>19,0</b>	<b>22,6</b>	<b>25,2</b>
С.-Петербург	21,0	23,3	24,1
Владимирская обл.	14,6	15,3	16,2
Воронежская обл.	15,1	16,2	17,0
Москва	15,0	17,2	21,5
Ульяновская обл.	14,0	15,4	16,6
Тульская обл.	13,0	14,3	15,9
<b>Омская обл.</b>	<b>14,5</b>	<b>16,1</b>	<b>17,5</b>

Можно отметить, что отслеживаемый Росстатом набор статистических показателей, определяющий компоненты инновационного потенциала, не позволяет получить четко выраженные региональные кластеры, поскольку получившиеся в результате анализа матричные расстояния между отдельными регионами незначительны. В кластерном анализе объект выборки рассматривается как отдельный кластер, а процесс объединения, как говорилось выше, происходит последовательно - на основании матрицы расстояний объединяются наиболее близкие объекты. Если матрица сходства первоначально имеет размерность (M x M), то полностью процесс кластеризации завершается за (M-1) шагов, но если матричные расстояния малы, то четкие границы определить невозможно [1].

В таблице 1 приведены оценки уровня инновационного развития отдельных регионов РФ и СФО, рассчитанные рейтинговым агентством «Эксперт», которое, на наш взгляд, является наиболее авторитетной организацией в данной области.

В связи с этим, именно их оценки сравниваются ниже с результатами оценок инновационного потенциала, полученными на основе использования приведенной выше методики, в соответствии с которой была определена доля инновационного потенциала в совокупном потенциале регионов, в том числе, для Омской области.

Таким образом, доля инновационного потенциала в совокупном потенциале региона характеризует, какую часть инновационный потенциал региона занимает в совокупном потенциале каждого региона. Соответственно, чем больше доля, тем выше инновационный потенциал.

### **Библиографический список**

1. Дюран М. Кластерный анализ. М.: Финансы и статистика, 1977. – 375 с.
2. Официальный сайт рейтингового агентства «РА-Эксперт», <http://www.raexpert.ru>
3. Регионы России. Стат. сб. М.: Росстат, 2013. – 355 с.

## **ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ УПРАВЛЕНИЯ ЗАНЯТОСТЬЮ ЭКОНОМИЧЕСКИ АКТИВНОГО НАСЕЛЕНИЯ**

**Сальникова А. А.**

*Некоммерческое образовательное учреждение  
Павлодарский гуманитарный колледж, Казахстан*

Необходимо отметить, что каждая отдельно взятая страна формирует рынок труда в соответствии со спецификой своей экономики.

Тем не менее, общие подходы к моделированию национального рынка учитывают функционирование системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, практики заполнения вакантных рабочих мест, способов регулирования трудовых отношений и так далее.

Научная новизна и практическая значимость заключается в разработке методологических и практических рекомендаций и предложений по решению проблем, связанных с управлением занятостью экономически активного населения.

В современном мире важнейшими факторами, оказывающими исключительное влияние на сферу рынка труда и занятости, являются глобализация экономики и беспрецедентный по темпам развития в масштабах истории человечества технический прогресс.

Однако наряду с безусловно позитивными результатами влияния этих факторов наблюдаются и серьезные негативные социально-экономические последствия: массовая безработица, связанная как со структурными изменениями во многих отраслях производства, так и повышением требований к качеству рабочей силы, рост социальной незащищенности, увеличение имущественного неравенства населения и другие. Еще одним значимым фактором является снижение рождаемости населения в экономически развитых странах, следствием чего стало старение населения.

Вместе с тем политические и экономические реформы в развивающихся странах привели к развитию широкомасштабной миграции рабочей силы.

Все эти факторы в комплексе сформировали ряд отличительных признаков сферы занятости населения, к числу которых относятся:

- формирование глобального рынка труда, характеризующегося активной динамикой рабочей силы между государствами, испытывающими ее нехватку, и странами - поставщиками трудовых ресурсов;
- возникновение новых форм занятости, адекватных современному уровню развития информационных технологий и коммуникаций;
- повышение требований к качеству рабочей силы в условиях реализации новых конкурентных стратегий бизнеса, обеспечивающих его эффективность;
- перемещение компаний-производителей в регионы и страны, являющиеся потребителями их товаров и услуг, ориентированное на широкое использование местной рабочей силы.

Многие зарубежные страны формируют новые подходы к регулированию национальных рынков труда и сферы занятости в постоянно изменяющихся условиях глобальной экономики.

Европейские страны отличаются большим разнообразием в подходах к регулированию сферы занятости и рынка труда.

Так, во Франции, Германии и Скандинавских странах действует достаточно жесткое трудовое законодательство, строго регулирующее взаимоотношения между работодателями и наемными работниками в вопросах найма, увольнения и условий работы.

Активную роль на рынке труда играют профсоюзы, использующие различные меры отстаивания своей позиции - от принятия отраслевых коллективных соглашений до забастовок, проведение которых разрешено законом.

Например, в Германии профсоюзы напрямую участвуют в управлении предприятиями, когда в состав совета директоров компании входят представители профсоюзной организации в количестве, необходимом для принятия или отклонения тех или иных решений. Система социального страхования является весьма развитой и обеспечивает реализацию государственных гарантий в отношении граждан, оставшихся без работы, пенсионеров, инвалидов, матерей и так далее. В этих странах существуют развитые системы профессиональной подготовки и переподготовки безработных и работающих граждан.

Страны Северной Европы (Швеция, Финляндия, Норвегия) характеризуются созданием широкой системы социальной поддержки для всех граждан, финансируемой за счет общих доходов государства, а не за счет индивидуальных взносов.

Цель этой системы состоит в том, чтобы уменьшить неравенство и несправедливость на основе равного доступа к базовым социальным благам. Активная политика государства в области занятости в таких странах, как Швеция и Норвегия, делает основной упор на меры по предупреждению безработицы в сочетании с поддержкой безработных.

Политика занятости в этих странах включает в себя четыре основных элемента:

- ограничительную фискальную политику, которая направлена на поддержку менее прибыльных предприятий и сдерживание прибыли высокодоход-

ных компаний для снижения инфляционной конкуренции между ними в повышении заработной платы;

- политику солидарности в заработной плате, которая преследует цель достижения равной оплаты за равный труд независимо от финансового положения предпринимателя или отраслевой принадлежности фирмы;

- стимулирование создания новых рабочих мест, а также центров по подготовке и переобучению кадров;

- селективную (выборочную) поддержку в секторах экономики, имеющих низкие экономические показатели, но при этом обеспечивающих решение важных социальных задач.

В отличие от стран континентальной Европы, регулирование рынка труда в Великобритании осуществляется с минимальным участием государства и профсоюзов. Наемные работники имеют право обратиться за защитой своих интересов в суд или в трибунал по вопросам трудовых споров в случае, если работодатель нарушает условия контракта о найме в отношении заработков, условий труда или режимов рабочего времени и так далее. Все трудовые споры рассматриваются в рамках прецедентного права, когда судьи и присяжные заседатели всесторонне исследуют причины и обстоятельства разногласий между работником и работодателем и выносят решения.

Эта система формировалась в течение всей истории Великобритании и до сих пор применяется в Ирландии, США, Канаде, Австралии и других.

Система социального страхования в этой стране предоставляет широкие возможности для поддержания уровня доходов в период безработицы.

Пособия, выдаваемые государством гражданам, предоставляются в рамках государственной программы национального страхования, которая финансируется главным образом за счет обязательных страховых взносов со стороны работодателей и наемных работников.

Выплаты по безработице осуществляются в течение одного года за счет страховых взносов потерявшего работу гражданина и активно ищущего новое занятие. По истечении года безработный может получать социальные выплаты, которые значительно меньше пособия.

Помимо государственных программ все более широко применяются различные схемы дополнительного страхования по безработице, предлагаемые финансовыми организациями этой страны.

В Великобритании большое значение придается профессиональной подготовке кадров: действуют программы для молодежи, а также программы, совмещающие обучение безработных взрослых и их частичную занятость, при этом работодателям, предоставляющим рабочие места для приобретения опыта работы безработными, выплачиваются субсидии.

В отношении граждан, находящихся без работы длительное время, осуществляются программы, стимулирующие их выход на рынок труда (консультирование, обучение, информационная поддержка и так далее).

Примечательно, что Великобритания еще в 1988 году отказалась от финан-

сирования проектов по созданию новых рабочих мест, направив эти средства на реализацию активных действий на рынке труда.

В современных условиях, когда устойчивость экономики определяется ее способностью воспринимать изменения, адаптироваться к ним, а также предвидеть позитивные и негативные тенденции, способствующие или препятствующие развитию, возникает необходимость выработки новых подходов к регулированию социально-экономических процессов, в том числе в сфере занятости и рынка труда.

Объединение экономического пространства послужило толчком к формированию целостной политики занятости для государств, входящих в состав ЕС. В 1997 году на саммите ЕС в Люксембурге была выдвинута идея Европейской стратегии в области занятости.

Целями этой стратегии стали: обеспечение полной занятости, повышение производительности и качества труда, а также содействие единству и сплоченности.

В 2000 году была принята так называемая Лиссабонская стратегия, предусматривающая реформы экономики, рынка труда и социальной политики, направленные на поддержку экономического роста и роста занятости; она ставила задачи повышения уровня занятости населения, в том числе за счет граждан старших возрастов и молодежи, а также сокращения женской безработицы. Однако эти задачи не были решены.

В последние годы формирование стратегии занятости в Евросоюзе происходит на основе учета важнейших факторов, оказывающих исключительное влияние на сферу занятости, - это глобализация, старение населения, присоединение новых государств.

Наблюдается растущая тенденция к усилению влияния этнических, культурных и религиозных различий в структуре рабочей силы, которая будет сохраняться, а возможно, и усиливаться из-за сочетания таких факторов, как старение коренного населения, нехватка рабочей силы в отдельных регионах и секторах, безработица среди некоренного населения, бедность.

В настоящее время можно выделить несколько направлений, определяющих пути решения проблем в области рынка труда в странах ЕС и составляющих главные аспекты современной политики занятости:

- увеличение численности экономически активного населения за счет привлечения в сферу занятости молодежи, женщин, граждан пенсионных возрастов (изменение законодательства, регулирующего использование труда этих категорий населения, стимулирование гибкой занятости, борьба с гендерной сегрегацией и другие);

- увеличение продолжительности активной трудовой жизни за счет стимулирования более раннего выхода молодежи на рынок труда, а также удержания людей старших возрастов в сфере занятости (снижение пенсионного возраста, отказ от досрочного вывода на пенсию, гибкие формы занятости и другие);



- стимулирование безработных к выходу на рынок труда за счет изменения системы социального страхования, в том числе страхования по безработице;
- повышение мобильности рабочей силы внутри Евросоюза за счет изменения миграционной политики и ее ориентации на обеспечение свободы перемещений между странами ЕС и другие.

Особого внимания заслуживает концепция, составляющая основу современной стратегии занятости в странах ЕС, определяемая термином «flexicurity», под которым следует понимать политику, направленную на усиление гибкости рынков труда, гибкости организации работы и трудовых отношений, с одной стороны, и гарантий занятости и доходов - с другой, а также гибкости рабочей силы. При разработке стратегии гибкости была взята за основу датская модель, введение которой в 1993 году привело к снижению уровня безработицы в этой стране с двенадцати до пяти процентов, при этом рост номинальной заработной платы составил от трех до пяти процентов в год.

Основными мерами гибкой политики занятости являются:

- мотивация профессиональной подготовки работников в течение всей жизни для повышения квалификации или обучения вторым профессиям, повышающим шансы их трудоустройства при изменении конъюнктуры рынка труда;
- поддержка равных возможностей для всех на рынке труда;
- гибкость условий занятости: организации работы и рабочего времени, механизмов формирования заработной платы, мобильности работников;
- изменение форм трудовых контрактов с учетом потребностей работодателей и работников;
- содействие использованию современных информационных технологий для реализации гибких форм занятости;
- адаптация систем социальной защиты для поддержки трудовой мобильности трудящихся.

Стратегии гибкости требуют широкой поддержки со стороны работников, работодателей и других субъектов рынка труда. При этом особое внимание уделяется формированию ответственности самих наемных работников за их трудовую жизнь.

Пути достижения гибкости должны быть сбалансированы с учетом интересов всех групп экономически активного населения - тех, кто конкурентоспособен в настоящий момент, а также граждан, оказавшихся наименее востребованными на рынке труда.

Поэтому в странах, реализующих переход к стратегии гибкой занятости, таких, как Франция и Германия, предоставляющих традиционно высокий уровень гарантий в социально-трудовой сфере, реформы, проводимые правительствами, сопровождаются массовыми акциями протеста населения. Примерами таких выступлений являются выступления французских студентов против принятия закона, отменяющего запреты на увольнения молодых специалистов, а также массовые забастовки работников железнодорожного транспорта, вызван-

ные изменениями пенсионной системы, отменяющими множество льгот, а также увеличивающими пенсионный возраст.

В Германии работники той же отрасли требовали увеличения минимальной оплаты труда, государственные служащие - отмены решения об увеличении продолжительности рабочего времени с 38,5 до 40 часов, а работники международной торговой корпорации Wal-Mart выступили с требованиями к руководству компании о повышении заработной платы до уровня, определенного в коллективном договоре, обеспечении безопасных условий труда, а также предоставлении медицинской страховки каждому работнику, то есть следовать условиям отраслевых соглашений, действующих в Германии.

Таким образом, в большинстве развитых стран Европы проводится активная политика занятости, существуют развитые институты рынка труда, а также системы профессиональной подготовки населения и социального страхования, ориентированные на рынок труда. Вместе с тем масштабы и направления государственного регулирования сферы занятости весьма различны: регулирование всех аспектов рынка труда и самое широкое участие профсоюзов в деятельности предприятий (Франция, Германия) или либеральные законы, определяющие лишь общие правила и процедуры регулирования трудовых отношений, свобода найма и увольнения для работодателей и активное содействие со стороны государства при профессиональной подготовке и адаптации безработных к рынку труда (Великобритания).

Однако проведение активной политики занятости в традиционном виде зачастую не приводит к нужным результатам, вызывая сопротивление как со стороны работодателей, стремящихся ограничить использование наемного труда, так и безработных, испытывающих трудности при трудоустройстве.

Необходимость изменения политики занятости обусловлена тем, что глобализация и технологический прогресс все более активно влияют на изменение потребностей предприятий к рабочей силе.

Компании вынуждены оперативно принимать меры по адаптации и развитию не только производственной деятельности, но и своих работников. В то же время работники осознают, что изменения в деятельности организации - неизбежный процесс.

Иметь работу сегодня не означает абсолютной защищенности и уверенности в будущем. Поэтому для того, чтобы планировать свою жизнь и карьеру, работникам нужны новые формы поддержки их трудовых возможностей, которые помогут им оставаться в сфере занятости.

Эта поддержка должна выходить за рамки конкретной работы и обеспечить уверенный переход на новое рабочее место, который возможен только в том случае, если работник будет обладать конкурентоспособной рабочей силой - знаниями, навыками и умениями, востребованными на рынке труда независимо от структурных и технологических сдвигов в спросе на наемный труд.

В мировой практике существует разнообразный опыт финансирования программ занятости. В некоторых странах соответствующие программы фи-

нансироваться из общих бюджетных доходов государства, например, в Австралии, Новой Зеландии, Эстонии и др. В этих странах соответствующие пособия скорее имеют форму социальной помощи безработным. В некоторых государствах используется смешанное финансирование. Например, в Венгрии активные программы финансируются из бюджета страны, а пассивные меры, включая пособия по безработице – за счет налогов на фонд оплаты труда и заработков работающих. В других странах – в Бельгии, Дании, Германии, Ирландии и др. – государственный бюджет может взять на себя покрытие дефицита Фонда занятости. Но в большинстве случаев Фонд занятости формируется за счет налогов на фонд оплаты труда, вносимых работодателем, заработков работников или же комбинации этих двух источников. Все перечисленные системы имеют свои преимущества и недостатки.

В системе социальной защиты населения самым важным элементом выступает социальное страхование, в которое входит пенсионное, медицинское, страхование от безработицы и от несчастных случаев на производстве. В развитых странах Запада медицинское и пенсионное страхование осуществляется путем удержаний из заработной платы и прибыли в одинаковом размере. В США, например, с этой целью из заработной платы наемных работников удерживается 7,5%. В Швеции социальные фонды формируются полностью за счет государства. В Японии платежи на социальное страхование составляют 7% средней зарплаты работника. Средства из этих фондов направляются специальными советами, в которые входят представители трудящихся и предпринимателей.

Страхование от безработицы предоставляется из специальных страховых фондов. Размер выплат зависит, во-первых, от длительности периода безработицы, во-вторых, от специфических условий той или иной страны. В первом случае максимальные суммы выплат (от 50 до 70% средней зарплаты) выплачиваются в первые месяцы безработицы в течение определенного периода. Далее суммы выплат уменьшаются.

Во втором случае берется во внимание период занятости, трудовой стаж, физическая пригодность к труду, время предоставления помощи и др. Так, в Германии трудовой стаж должен составлять не менее 6 месяцев занятости в течение 3-х лет и не менее 10 недель в течение последнего года перед потерей работы. Во Франции таким условием является работа в течение 150 дней за год и 91 день страхования. В Великобритании берется во внимание только выплата взносов в страховой фонд: в течение года их должно быть 26.

Важным звеном социальной защиты населения являются программы трудоустройства и переквалификации. При введении в действие этих программ участвуют государство и предприниматели. Ежегодно американские фирмы тратят на эти меры около 30 млрд. долларов. Государство тратит на реализацию программ переквалификации большую часть средств.

С целью создания новых рабочих мест государство берет на себя также выполнение таких общественных работ, как строительство дорог, канализаций и т.д. Во время экономического кризиса государство увеличивает капиталовло-

жения в государственные предприятия. Программы трудоустройства осуществляются также путем льготного налогообложения компаний, которые создают рабочие места.

Конкретные результаты в осуществлении политики трудоустройства может дать сокращение рабочего дня. За последние 100 лет в большинстве развитых стран Запада продолжительность рабочего дня сократилась вдвое. Исключением из этого правила стала только Япония. Японец сегодня работает в среднем 2150 часов в год, что на 230 часов больше, чем в США, на 450 часов больше, чем в Германии, на 400 часов больше, чем во Франции. Сокращение продолжительности рабочего дня с целью увеличения занятости происходило в Швеции в 70-х годах, во Франции - в 1982-1983 гг. и некоторых других странах.

Общепризнанно, что японская экономика добилась выдающихся успехов, но в последнее время и ей пришлось столкнуться с экономическими трудностями, вызвавшими рост безработицы. Участие государства в регулировании ситуации на рынке рабочей силы проявляется в организации государственных бюро по обеспечению занятости. Однако ими не исчерпывается перечень посредников в трудоустройстве. Значительную роль играют частные агентства. Руководителям фирм, стремящимся сохранить рабочие места выделяются дотации на поддержание занятости. Среди предусмотренных государством мер содействие в трудоустройстве выпускников учебных заведений. Функционирует система страхования людей, потерявшим работу, выплачиваются пособия. Предпринимаются меры, направленные на предотвращение массовых увольнений, расширение возможностей трудоустройства.

Спад производства, глубочайший социально-экономический кризис произошел в бывших союзных республиках, ставших самостоятельными государствами.

Необходимо отметить, что в современных условиях можно реализовать ряд мер социально-экономической политики, позволяющих снизить напряженность на рынке труда и не требующих значительных расходов. К их числу, прежде всего, относятся: проведение разумной, не ущемляющей интересы потребителя протекционистской политики в отношении отечественного производителя; осуществление активной внешнеэкономической политики, призванной стимулировать экспорт товаров при одновременном максимальном упрощении соответствующих бюрократических процессов, содействие развитию мелкого, в том числе семейного бизнеса.

Политика адаптации безработных к рынку труда должна строиться с учетом специфики конкретных регионов с особым акцентом на территории, где проблема является наиболее острой. Для них нужно, одновременно со стимулированием территориальной мобильности рабочей силы, расширить источники финансирования программ содействия занятости.

Особенно эффективно снижает безработицу и поддерживает высокий уровень занятости политика активных мер развития трудовых ресурсов, которую в той или иной мере провидит практически каждая страна, выделяя

на нее обычно 30–40 % всех сумм по государственному финансированию программ рынка труда.

Активные меры, по опыту Швеции, отличии от пассивных, состоящих в выдаче пособий по безработице, включает следующие мероприятия:

- поощрение мелкого и семейного предпринимательства на максимально благоприятных условиях государственными субсидиями и кредитами, благодаря которым стартовый капитал может быть обеспечен владельцам лишь на 10%, до 70% - государственными субсидиями и на 20% кредитами, а если предприятие не приносит прибыли, то на 4 года освобождается от налога;

- обеспечение географической мобильности населения и рабочей силы путем представления субсидий и кредитов на переезд с семьей из районов с избытком рабочей силы в районы, где есть вакантные места, с гарантией улучшения жилищных и, как правило, материальных условий жизни;

- предоставление каждому ищущему работу полной информации о вакантных местах по профессиям, отраслям и регионам страны и создание для этой цели повсеместно общедоступных банков данных; оплата всех видов услуг по связи с отделами кадров предприятий, где есть рабочие места;

- организация общественных работ, в основном для молодежи, на строительстве жилья, дорог, в сфере обслуживания на срок до 6 месяцев с гарантированным заработком в пределах 50- 100% средней зарплаты по данной профессии;

- финансирование работы в частных фирмах молодежи путем предоставления в течение полугода владельцам предприятий субсидий в виде оплаты 50% издержек на вновь созданные рабочие места;

- специальное техническое оборудование на обычных предприятиях рабочих мест для инвалидов и выплата субсидий владельцам предприятий за прием инвалидов на работу и частично на их заработную плату;

- стимулирование расширения предпринимательской деятельности и сверхурочных работ, а тем самым и более полной занятости путем снижения налогообложения с прибыли и личных доходов.

В системе рынка труда осуществляются мероприятия по повышению общеобразовательного уровня безработных и обучению профессиям, имеющим устойчивый спрос на рынке труда:

- не имеющие законченного школьного образования получают его, причем организуются специальные усиленные курсы по математике, химии, физики, английскому языку (в основном для иммигрантов);

- детально выявляются интересы поступающих на курсы: проводятся предварительные беседы, ознакомление с предметами обучения и предстоящей работой, при необходимости сроком до месяца;

- применяются методы индивидуального обучения (принцип так называемого личного модуля), в основе которых лежат подбор предметов, наиболее полно удовлетворяющих интересы обучающихся и предлагающих оптимальные темпы и последовательность их освоения;

- учебные курсы составляются силами ведущих специалистов университетов и промышленных фирм; оплата преподавательского состава проводится на уровне, который существует для специалистов их класса в частных фирмах;

- в максимально возможном числе профессиональных школ на консультативных началах используется опыт наиболее талантливых педагогов и воспитателей для постановки методики обучения;

- поддерживается оптимальное, исходя из международного опыта на разных уровнях обучения, соотношение учеников и педагогов (7-8 к 1), которое позволяет осуществлять индивидуальное обучение и следить за качеством подготовки каждого ученика;

- используется метод опекунов старшекурсников над вновь поступившими, что создает общую благоприятную психологическую атмосферу и обеспечивает всеобщую заинтересованность в успешном обучении.

Чем крупнее затраты на активные меры по поддержанию занятости, при общих более значительных масштабах финансирования политики рынка труда, тем ниже, как правило, безработица в стране и выше общий уровень трудовой активности населения.

Показательно, в данном отношении, сопоставление ситуации на рынке труда Швеции и США. При том, что в Швеции в 3 с лишним раза выше, чем в США, относительные затраты на программы политики рынка труда - 2,7 против 0,8 ВВП, доля средств, идущих на меры активной защиты населения от безработицы, в два раза значительнее - 70 против 35%.

Нет сомнения в том, что именно эти различия в масштабах и качестве внимания к социальной защите населения на рынке труда является одним из главных факторов, определявших сложившийся уровень занятости населения обеих стран.

Единственная возрастная группа, по которой занятость в США выше, чем в Швеции, население 16-19 лет. Объясняется это тем, что в США намного значительнее, чем в других западных странах, в т. ч. и в Швеции, распространена частичная занятость среди учащихся старших классов школ и студентов.

Трудовое воспитание оплачиваемым трудом, кстати сказать, проходит в большинстве западных стран, часто по месту учебы, примерно половина учащейся молодежи, что в целом связано с потребностью семей в дополнительных средствах на удовлетворение элементарных жизненных нужд.

Высокий уровень эффективности рынка труда в Швеции во многом определяется тем, что в стране хорошо поставлена профориентация, которая предшествует профессиональному обучению.

Итак, в политике занятости подавляющего большинства стран сегодня преобладают меры, направленные не на прямое субсидирование создания новых рабочих мест (что является дорогостоящим и недостаточно эффективным), а на развитие потенциала работников и их адаптацию к реальным потребностям экономики. В отношении безработных это означает содействие формированию и сохранению у них мотиваций и навыков, необходимых для занятия рабочих мест, когда они появятся.

Таким образом, для Казахстана, являющегося активным участником мирового экономического сообщества, важной задачей становится изучение опыта развитых стран в данной области и, в частности, европейских государств, применяющих помимо традиционных, сложившихся в течение всей истории развития рыночной экономики, совершенно новые подходы к пониманию, оценке перспектив и разработке политики государственного регулирования рынка труда.

### **Библиографический список**

- 1 Сарсембаева Р, Абдирайымова Г. Тендерное равенство: расширение прав и возможностей женщин в Казахстане // Саясат-Policy. - 2014. - № 7.
- 2 Сулян В. Рынок труда в США: состояние и проблемы // Человек и труд.- №9.-2012, 217 с
- 3 Соболевская А.А., Попов А.К. Современные проблемы рынка труда в странах Европейского Союза. - // Труд за рубежом. - 2010. - № 1. - С. 42-57.
- 4 Махмутова М. Анализ и оценка государственных антикризисных мер - последствия для экономической политики. - //КИТ: Капитал. Инвестиции. Технологии. -2012. -№ 5. -С. 8-15.
- 5 Кошанов А., Мельдаханов Об обновлении концепции занятости и рынка труда // Общество и экономика. - 2013. - №11-12, 170 с.

## **МИРОВОЙ ОПЫТ ОРГАНИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ЗАКУПОК**

**Самарин А. М.**

*НОУ ВПО «Омская гуманитарная академия»*

*НОУ ВПО Сибирский институт бизнеса и информационных технологий*

К началу XIX в Европе сложилось примерное единообразие форм проведения публичных торгов. основополагающими требованиями к организаторам и участникам торгов, зафиксированными в государственных уложениях и инструкциях, являлись:

1) обязательная публикация объявлений о предстоящих торгах в официальных печатных органах (за исключением случаев, когда участниками торгов являлись заранее отобранные организаторами поставщики и подрядчики, которым посылались отдельные приглашения);

2) требование к участникам о представлении своих коммерческих предложений в запечатанных конвертах, с тем чтобы исключить вероятность прочтения заинтересованными лицами цен конкурентов и заблаговременного снижения цены собственного предложения на минимальную величину и получения преимущества перед другими участниками торгов;

3) обязательное публичное оглашение победителя и его цены.

В начале 90-х годов XX века практика проведения торгов в европейских странах включала в себя четыре основные стадии, сопровождавшиеся составлением и подписанием соответствующих документов. На первой стадии заказчик

уведомлял претендентов на исполнение заказа о своем намерении вступить в сделку. При этом составлялся документ, именуемый в разных странах как «предложение указать свою цену», «тендерная спецификация», «тендерная документация». На следующей стадии претенденты направляли заказчику свои предложения, именуемые как «тендер» или «оферта». Третья стадия наступала при определении победителя торгов, и сопровождалась составлением отдельного протокола, как правило, ведущего к дальнейшим переговорам между заказчиком и оферентом. На последней стадии в случае успешных переговоров подписывался контракт. Необходимо отметить, что данные стадии проведения конкурса характерны и для российского законодательства, однако, в России, при проведении конкурсов на заключение договора протокол о результатах конкурса имеет силу договора, а не ведет к дальнейшим переговорам между заказчиком и оферентом.

В Германии, как и во многих других европейских странах, не существует единых правил информирования о конкурсах на проведение работ или осуществление закупок. По этой причине не существует единого информационного ресурса, на котором публиковалась бы информация о всех объявляемых конкурсах. Объявления о конкурсах, публикуемые на государственных порталах, осуществляются в каждой отрасли согласно своим предписаниям. Многие федеральные земли не имеют централизованных порталов и с различной периодичностью публикуют списки предлагаемых тендеров в региональных печатных изданиях или распространяют через местные отделения отраслевых промышленных союзов. При этом следует иметь в виду, что многие конкурсы проводятся только для предприятий ЕС. Такой подход мотивируется стремлением избежать лишних трудностей (например, необходимость сертификации товаров и услуг в соответствии с европейскими стандартами).

За рубежом наибольший опыт информационного обеспечения госзакупок накоплен в Соединенных Штатах Америки. Первый закон по регулированию федеральной системы государственных закупок был принят в США в 1792 г.: согласно ему полномочия в области закупок на государственные нужды были даны министерствам финансов и обороны.

В целом система закупок на национальные нужды в США децентрализованная, однако закупки непосредственно на государственные нужды очень напоминают систему Госснаба, существовавшую в советские времена.

В настоящее время проведение закупок для нужд федеральных органов власти в США является прерогативой General Services Administration – Управления общих услуг (УОУ). На основе заявок министерств и ведомств УОУ организует крупнооптовые закупки, используя конкурсные процедуры, в первую очередь тендеры. Товары хранятся на складах УОУ и перепродаются заказчикам по оптовой цене с удержанием небольшого процента, служащего для обеспечения жизнедеятельности УОУ.



Закупки на нужды национальной обороны осуществляет министерство обороны (Department of Defense) США. Специализированные закупки проводятся также некоторыми другими ведомствами, такими как Агентство по исследованию и развитию в области энергетики (Energy Research and Development Agency), Национальное управление по аэронавтике и исследованию космического пространства (National Aeronautics and Space Administration, NASA) и т.п.

Мониторинг федеральных закупок возложен на Управление федеральной закупочной политики (Office of Federal Procurement Policy), а межминистерская координация в области закупочной политики осуществляется Советом по регулированию федеральных закупок (Federal Acquisition Regulatory Council).

Законодательную основу системы государственных закупок в США составляют Правила закупок для федеральных нужд (Federal Acquisition Regulations, FAR) и Правила закупок для нужд обороны – дополнение (Defense Federal Acquisition Regulations-Supplement, DFARS). Эти документы регламентируют всю систему федеральных закупок и отличаются весьма детальной проработкой принципов и процедур.

Республика Казахстан – один из важнейших экономических и политических партнеров Российской Федерации. Российские поставщики, обладающие определенными квалификационными требованиями, могут принимать участие в казахстанских закупках, и наоборот – участие на российском рынке поставщиков из Казахстана закреплено законодательно.

В отличие от российского законодательства, законом РК установлен более широкий список ограничений, связанный с участием в государственных закупках.

Потенциальный поставщик и аффилированное лицо потенциального поставщика не имеют права участвовать в одном конкурсе (лоте). Заказчик, в интересах которого осуществляются государственные закупки, не имеет права участвовать в таких закупках в качестве потенциального поставщика. В случае, если потенциальный поставщик нарушит вышеуказанные требования, то будет включен в реестр недобросовестных участников государственных закупок.

Потенциальный поставщик должен соответствовать специальному квалификационному требованию в части обладания материальными, финансовыми и трудовыми ресурсами, достаточными для исполнения обязательств по договору о государственных закупках. Также он должен подтверждать свою квалификацию соответствующими документами. Квалификационные требования о платежеспособности подтверждаются посредством предоставления обеспечения исполнения договора в виде банковской гарантии в размере, равном 100% от суммы проводимых государственных закупок.

Правоспособность потенциального поставщика, осуществляющего виды деятельности, подлежащие лицензированию, подтверждается посредством государственной информационной системы в соответствии с законодательством РК об информатизации. Также установлены квалификационные требования и на физических и юридических лиц, которые могут быть привлечены в качестве субподрядчиков по выполнению работ либо соисполнителей по оказанию услуг, являющихся предметом проводимых государственных закупок.

Крупнейший портал всех тендеров и закупок Казахстана [www.zakupki.kz](http://www.zakupki.kz) включает в себя:

- ✓ электронные государственные закупки;
- ✓ тендеры национальных компаний;
- ✓ закупки товарной биржи;
- ✓ частные коммерческие закупки;
- ✓ закупки победителей строительных тендеров и др.

Также при участии в закупках предлагается выдача Свидетельства отечественного поставщика работ и услуг сроком действия на 1 год. В случае участия компании на тендере Свидетельство отечественного поставщика работ и услуг дает уменьшение цены конкурсной заявки отечественного поставщика работ и услуг на 5% (условно). Оформление такого Свидетельства осуществляется в течение одного рабочего дня.

Данный портал помогает профессионально подготовить документы для участия в тендерах и электронных государственных закупках. Для этого работают 30 экспертов по государственным закупкам, которые ежемесячно готовят более 50 электронных конкурсов для клиентов портала. Данный портал предлагает:

- анализ конкурсной документации и изучение проектно-сметной документации;
- расчет максимальной условной скидки;
- подготовка и включение в пакет уникальных документов, которые дают преимущества перед конкурентами;
- подготовка технической части конкурсной документации;
- защита интересов в суде, в случае неправомерного отклонения и т.д.

Клиентами портала уже являются такие компании, как ENRC, Apaso, Vuzachi Operating LTD, Казахмыс, Майкубем-Вест, Фонд Недвижимости Самрук-Казына, ФИК Алел и другие.

## ЗАДАЧИ И ФОРМЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН

Утеубаева М. С.

*Инновационный Евразийский Университет, г. Павлодар, Казахстан*

Социальное партнерство – относительно новое для Казахстана явление, несмотря на то, что на Западе трипартизм существует уже не одно десятилетие. Зародившаяся в начале XX века, практика социального партнерства получила существенный импульс к развитию после Второй мировой войны, в конце 40-х – начале 50-х годов XX века, что связано не только с периодом послевоенного восстановления Европы, но и с постепенным формированием так называемого государства благосостояния и благоденствия. Одним из его основополагающих принципов являлось повышение роли государства в регулировании экономического и социального развития, которое опиралось на поиски адекватных форм взаимодействия с различными социальными группами и разрешения конфликтов, в том числе и в трудовой сфере.

Вопросы социально-трудовой сферы освещались в трудах Платона, Т. Мора, М. Вебера, Н. Макиавелли, Ф. Бэкона, Ж-Ж. Руссо, А. Смита, Г. Лейбница, И. Канта, В. И. Ленина, Э. Бернштейна, Д. Белла.

Проблемам развития социального партнерства посвящены работы Э. Дюркгейма, Р. Хизрича, М. Питерса, П. Райта, В.А. Михеева, А.Зубковой, И.Н. Мысляевой, Н.Ж. Бримбетовой, А. М. Рахимовой.

Теоретической основой исследования послужили фундаментальные положения трудов отечественных и зарубежных авторов в области социально-трудовых отношений, социального партнерства, партнерства государства и бизнеса.

В работе впервые реализован методологический подход, основанный на комплексном исследовании теоретических основ взаимодействия бизнес-структур, власти и общества в рамках социального партнерства.

Социальное партнёрство в Республики Казахстан направлено на решение следующих задач:

1. создание эффективного механизма регулирования социальных, трудовых и связанных с ними экономических отношений;
2. содействие обеспечению социальной стабильности и общественного согласия на основе объективного учёта интересов всех слоев общества;
3. содействие в обеспечении гарантий прав работников в сфере труда, осуществление их социальной защиты;
4. содействие процессу консультаций и переговоров между сторонами социального партнёрства на всех уровнях;
5. содействие разрешению коллективных трудовых споров;

Социальное партнёрство - система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодате-

лей), государственными органами, направленная на обеспечение согласования их связанных отношений.

Социальное партнёрство выступает как способ согласования интересов работников и работодателей в процессе поиска компромиссных решений, при разрешении возникающих противоречий и предотвращения конфликтов в социально-трудовой сфере. [1, с. 7 – 9].

Социальное партнёрство наиболее эффективно решает вопросы обеспечения социального мира, поддержания оптимального баланса интересов работодателей и работников, установления стабильности гражданского общества.

Целью социального партнёрства является согласование интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, направленное на установление государственных гарантий интересов работников и создание благоприятных условий, при которых в равной степени реализуются права работников и работодателей. Основные принципы социального партнёрства гласность принимаемых решений.

Основными принципами социального партнёрства являются:

1. полномочность представителей сторон;
2. равноправие сторон;
3. свобода выбора обсуждаемых вопросов;
4. добровольность принятия обязательств;
5. уважение интересов сторон;
6. обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
7. ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине принятых обязательств по соглашению;
8. содействие государства в укреплении и развитии социального партнёрства; [2]

Принципы социального партнёрства, содержащиеся в комментируемой статье, создают основы для регулирования отношений между работниками, работодателями и органами государственной власти, органами местного самоуправления, определяют перспективу развития социально-партнёрских отношений. Социальное партнёрство обеспечивается в форме взаимодействия сторон посредством социального партнёрства:

- на республиканском уровне - республиканской трехсторонней комиссией по социальному партнёрству и регулированию социальных и трудовых отношений;

- на отраслевом уровне - отраслевыми комиссиями по социальному партнёрству и регулированию социальных и трудовых отношений;

- на региональном (областном, городском, районном) уровне - областными, городскими, районными комиссиями по социальному партнёрству и регулированию социальных и трудовых отношений;

- на уровне организаций в форме соглашений или коллективных договоров, устанавливающих конкретные взаимные обязательства в сфере труда между представителями работников и работодателем, а в организациях с иностран-

ным участием - резидентами Республики Казахстан на основе международных договоров (соглашений) и законодательства Республики Казахстан [3, с. 73].

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективных договоров, соглашений, заключения коллективных договоров, а также для организации контроля за их выполнением сторонами образуются, как правило, трехсторонние комиссии: профессиональные союзы работников – государство и организации работодателей.

Формы социального партнерства. Социальное партнерство осуществляется в следующих формах:

1. коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключений;

2. взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий прав работников в сфере труда и совершенствования трудового законодательства Республики Казахстан;

Участия представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров. Социальное партнерство, выражающееся в ведении коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров и соглашений, является основой социально-партнерских отношений. Одной из традиционных форм социального партнерства, которая может применяться на любом этапе партнерских отношений, является проведение консультаций между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления.

Формы социального партнерства могут быть и иными, в частности:

- проведение предварительного обсуждения проектов законов и иных нормативных правовых актов в области социально-трудовых отношений;

- осуществление совместной работы по совершенствованию нормативно-правовой базы, обеспечивающей функционирование и развитие системы социального партнерства[4];

Обеспечение полной и достоверной информацией сторон социального партнерства, а также освещение в средствах массовой информации работы органов социального партнерства.

Стороны социального партнерства. Сторонами социального партнерства является государство в лице соответствующих исполнительных органов, работники и работодатели в лице и представителей, уполномоченных в установленном порядке.

Сторонами социального партнерства являются работники и работодатели, которые сами, без посредников, могут реализовывать свои интересы, согласовывать позиции сторон и регулировать возникающие разногласия. Представлять интересы работников и работодателей могут также их полномочные представители. Такое представительство от имени работников или работодателя

осуществляются на основании нормативных правовых актов, учредительных документов и иных документов, дающих право на представительство. Если представителем коллектива работников, не объединенных в некоммерческую организацию, является группа физических лиц или физическое лицо, то такие представители должны иметь доверенности, оформленные согласно ст. 163-171 Гражданского кодекса Республики Казахстан, в противном случае не могут быть правоспособной стороной.

Организация социального партнерства на республиканском, отраслевом и региональном уровне[5].

1. Республиканская комиссия является постоянно действующим органом по обеспечению согласования интересов сторон социального партнерства путем проведения консультаций и переговоров, которые оформляются соответствующими решениями.

2. Участниками республиканской комиссии являются полномочные представители Правительства Республики Казахстан, республиканских объединений работников и республиканских объединений работодателей.

Полномочными представителями республиканских объединений работников являются объединения, имеющие структурные подразделения (филиалы и представительства) на территории более половины областей Республики Казахстан, городов республиканского значения. Полномочными представителями республиканских объединений работодателей являются представители республиканского союза (ассоциации) объединений субъектов частного предпринимательства, республиканского объединения по малому предпринимательству, республиканских отраслевых объединений субъектов частного предпринимательства. Представление от указанных союзов (ассоциаций) осуществляется на пропорциональной основе в зависимости от количества входящих в их состав республиканских общественных объединений. Уровни социального партнерства определяются по территориальному признаку. На республиканском уровне заключаются соглашения, в которых устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в РК.

Организация социального партнёрства на отраслевом уровне.

Отраслевая комиссия является постоянной действующим органом по обеспечению согласования интересов сторон социального партнёрства путем проведения консультаций и переговоров, которые оформляются соответствующими решениями. Для целей Трудового Кодекса перечень отрасли устанавливаются республиканской комиссией.

Участниками отраслевых комиссий являются полномочные представители, иных государственных органов соответствующих сфер деятельности, представители работодателей и работников. Полномочными представителями отраслевых объединений работников являются отраслевые профессиональные союзы, имеющие структурные подразделения (филиалы и представительства) на территории областей, городов республиканского значения. Полномочными представителями работодателей являются представители отраслевых организаций.

В пределах территории Республики Казахстан возможно также заключение соглашений в сфере однородных профессий или отрасли, которые устанавливают основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли (отраслей). Стороной от работников в разработке отраслевых соглашений выступают отраслевые профсоюзы, перечень которых представлен в комментариях ст. 260 Трудового кодекса Республики Казахстан.

Организация социального партнерства на региональном уровне. Региональная комиссия является постоянно действующим органом по обеспечению согласования интересов сторон социального партнерства путем проведения консультаций и переговоров, которые оформляются соответствующими соглашениями и решениями. Участниками региональных комиссий являются соответствующие полномочные представители местных исполнительных органов, представителей работодателей и работников.

Полномочными представителями региональных объединений работников являются объединения профессиональных союзов на областном, городском и районном уровнях. Полномочными представителями работодателей на региональном уровне являются: на областном уровне – областные объединения субъектов частного предпринимательства, областное объединение по малому предпринимательству; на городском, районном уровнях - городские, районные объединения по малому предпринимательству.

Регулирование социально-трудовых отношений на уровне организации. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовка проекта коллективного договора и его заключения, обсуждения проектов актов работодателя, издание которых в соответствии с Трудовым кодексом осуществляется с учетом мнения или по согласованию с представителями работников, а также для организации контроля за выполнением коллективного договора на равноправной основе по решению сторон образуются комиссии из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон.

Работодатель в соответствии с условиями коллективного договора создает условия для деятельности профессионального союза, действующего в организации. По согласованию сторон и при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, работодатель может ежемесячно перечислять на счет профессионального союза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

В различных компаниях, в зависимости от категории субъекта малого, среднего или крупного предпринимательства, а также руководствуясь целесообразностью, для решения вопросов взаимоотношений работника и работодателя создаются комиссии по социальному партнерству, которые выполняют следующие функции:

1. подготовка и принятие коллективных договоров и трудовых соглашений;

2. проведение предварительного обсуждения значимых проектов корпоративных актов области социально-трудовых отношений;
3. осуществление совместной работы по совершенствованию нормативно-правовой базы, обеспечивающей функционирование и развитие системы социального партнерства;
4. соблюдение и реализация достигнутых договоренностей между сторонами;
5. взаимодействие с организациями с участием иностранного капитала на принципах социального партнерства;
6. обеспечение полной достоверной информацией сторон социального партнерства, а также освещение в средствах массовой информации работы органов социального партнерства.

### **Библиографический список**

1. Мысляева И.Н. Современная идеология и практика социального партнерства. – М. : ИППС, 1999.
2. «О социальном партнерстве в Республике Казахстан» Закон РК от 18.12.2000 года N 129-III.
3. Стратегия трудовой политики – новый вектор развития. Выступление Г.Н. Абдукаликовой, министра труда и социальной защиты населения РК // казахстанда енбект коргау. Охрана труда. Казахстан. – 2011. – № 1. – С.72–76.
4. Ердешова Ж.И. Весник КазНУ. Алматы, 2009 год
5. <http://www.e.gov.kz/wps/portal/Content?contentPath=/Library2/Trud>

## **НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ**

**Шамис В. А.**

*НОУ ВПО «Омская гуманитарная академия»*

В наше время уже нет необходимости говорить, что вопросы, связанные с изучением и анализом конфликтов, имеют право на существование. Вопросами возникновения и эффективного регулирования в конфликтных ситуациях, осуществления переговоров, а также поиска согласия с большим интересом занимаются не только профессиональные психологи и социологи, но также и руководители, которые в своей практической деятельности сталкиваются с проблемами взаимодействия людей. К сожалению, данный интерес в большой степени находится во взаимосвязи и с ростом напряженности в различных сферах социального взаимодействия, в частности и в процессе функционирования организаций, с острой потребностью в разных общественных структурах, и некоторых людей в практической помощи в урегулировании конфликтов.

Общественную жизнь нельзя представить без столкновения идей, жизненных позиций, целей, как людей, так и коллективов. Неизменно имеют место быть расхождения и противоречия разных сторон, которые часто переходят в



конфликты. Нужно надлежащее управление данным процессом, задачей которого должно стать предупреждение появления деструктивных конфликтов, придание этим конфликтам конструктивного характера.

Любой человек в то или иное время был вынужден сталкиваться с конфликтами. Большое число конфликтов возникает без желания их участников. Причиной этого может быть то, что у большинства людей, нет элементарного представления о конфликтах, или же они не придают им должного значения. Все люди, работающие на предприятиях не одинаковы между собой. Именно в этой связи они по-разному смотрят на ситуации, в которой они оказываются по причине своих индивидуальных особенностей. Неодинаковое восприятие нередко может приводить к тому, что люди могут не найти согласие друг с другом в решении каких-либо вопросов. Данное несогласие находит отражение в случае, если ситуация реально носит конфликтный характер. Конфликт можно определить тем, что сознательное поведение какой-то из сторон находит противоречие с интересами второй стороны.

Руководитель предприятия в соответствии со своей ролью находится чаще всего в центре любого конфликта и ему необходимо разрешать его всеми доступными ему средствами. Одна из главных функций руководителя состоит в управлении конфликтами. Руководители в основном тратят 25% своего рабочего времени на урегулирование разного рода конфликтов. Любому управленцу нужно знать о конфликтах, способах его поведения при их появлении, средствах и методах предотвращения и разрешения.

Руководителю очень важно уметь справляться с конфликтными ситуациями, иметь интуицию и достаточные знания в области психологии, хотя бы об основных конфликтных зонах человеческого поведения [2, с. 95].

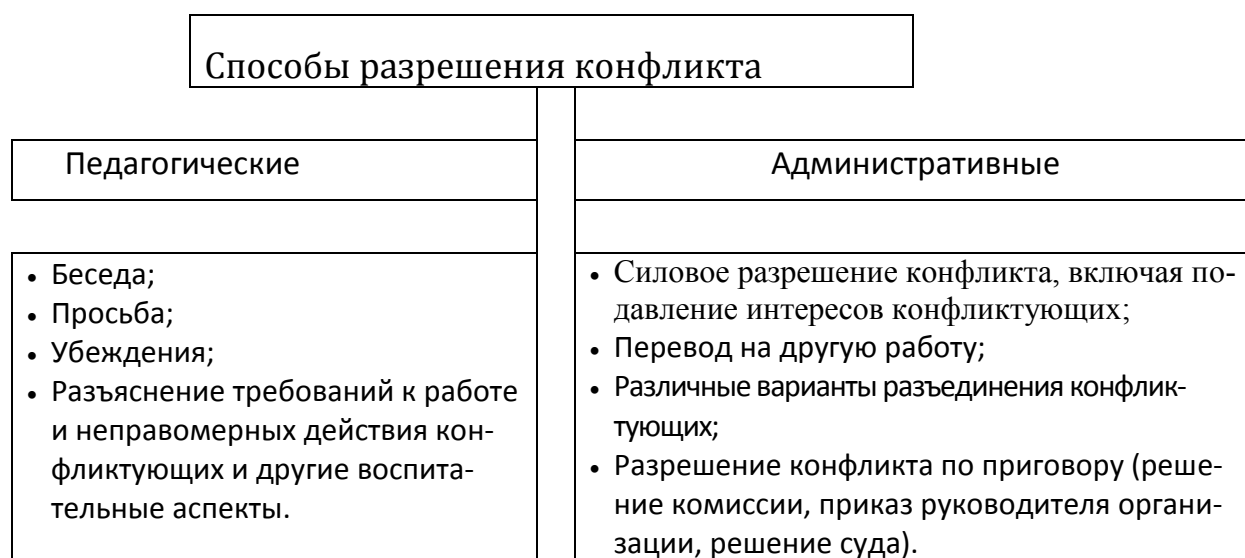
Многое находится в зависимости от того, каким образом происходит управление конфликтом. Разрушительные последствия могут появиться тогда, если конфликт является или скрытым, или открытым, но очень сильным. Если конфликт скрытый, то в основном он остается незамеченным и не находит тем самым своего адекватного разрешения. Различия могут быть весьма незначительными, дабы побудить участников провести необходимые изменения. Тем не менее они сохраняются и не могут не оказать воздействие на результативность общей работы. Открытый конфликт, который достиг сильного состояния, сопровождается, в основном, появлением и развитием у его участников, стресса. Это может привести к уменьшению сплоченности. Изменяются и рушатся коммуникационные процессы. Решения принимаются в условиях сокрытия либо искажения сведений и не имеют достаточной мотивирующей силы. Предприятие может начать "распадаться на глазах".

Конфликты имеют место быть ровно столько, сколько существует человек, так как проявляются они лишь в процессе взаимодействия людей. Большую часть времени человек проводит на работе, общаясь с начальством и подчиненными, взаимодействуя с коллегами, выстраивая совместную деятельность с партнерами организации. При этом плотном графике общения имеется большое

количество причин, по которым люди не совсем верно понимают друг друга, что и может приводить к спорным ситуациям. Конфликты находят проявление в деятельности любых организаций, при взаимоотношениях между людьми. В связи с этим руководитель, также как и любой человек должен обладать хотя бы элементарными представлениями о конфликтах, способах поведения при их появлении, к сожалению, для многих людей свойственно неумение находить достойный выход из таких ситуаций. Кроме того, как только возникает конфликтная ситуация, а она всегда связана с эмоциями, у людей начинает появляться дискомфорт, напряжение, которые может приводить даже к стрессовым ситуациям, нанося тем самым вред здоровью участников конфликта. Имеется большое количество различных причин возникновения конфликтов и любой из них имеет отличие друг от друга. Для всех необходим свой подход к разрешению.

Главная задача руководителя заключается в том, что необходимо определить конфликт и войти в него на начальной стадии. Доказано, что если руководитель входит в конфликт на начальной стадии, то конфликт может разрешиться в 92% случаев, на фазе подъема конфликта в 46%, а на стадии «пик», когда страсти накалились до предела, конфликт можно урегулировать с трудом.

Способы управления конфликтами можно разделить на 2 группы [3, с.180]:



В связи с тем, что конфликты нередко порождают такое эмоциональное состояние, **при котором** сложно мыслить, делать выводы, подойти творчески к разрешению проблемы, то при разрешении конфликтной ситуации нужно соблюдать следующие правила:

1. Нужно не забывать, что в конфликте у человека преобладает не разум, а эмоции, а это может приводить к аффекту, когда сознание просто отключается и человек не может отвечать за свои слова и действия.

2. Придерживаться многоальтернативного подхода и, делая упор на свое предложение, не отвергать предложение партнера, задавая при этом себе вопрос: «Разве я никогда не ошибаюсь?» Нужно взять оба предложения и проанализировать, какую сумму выгод и потерь они могут принести в ближайшее время и потом.

3. Нужно осознавать значимость разрешения конфликта для себя, задавая вопрос: «Что будет, если выход не будет найден?». Это даст возможность сместить центр тяжести с отношений на саму проблему.

4. Если вы и ваш собеседник раздражены и агрессивны, то нужно уменьшить внутреннее напряжение, «выпустить пар». Но разрядиться на окружающих - это не выход, а выходка. Тем не менее, если уж так получилось, что был потерян контроль над собой, нужно попытаться сделать единственное: замолчать самому, а не требовать этого от партнера. Необходимо избегать констатации негативных эмоциональных состояний партнера.

5. Необходимо ориентироваться на положительное, лучшее что имеется в человеке. Тогда это обяжет его быть лучше.

6. Предложить собеседнику поменяться местами и спросить: «Если бы вы были на моем месте, то что бы вы сделали?». Это может помочь снять критический настрой и переключить собеседника с эмоций на обдумывание ситуации.

7. Не стоит преувеличивать свои заслуги и не демонстрировать знаки превосходства.

8. Не обвинять и не приписывать только партнеру ответственность за сложившуюся ситуацию.

9. В независимости от результатов разрешения противоречий необходимо стараться не разрушить отношения [1, с. 199].

Данные советы могут помочь в практической деятельности по продуктивному и творческому разрешению конфликтных ситуаций.

### **Библиографический список**

1. Глумаков В.Н. Организационное поведение: Учебное пособие. - М.: Вузовский учебник, 2009. - 352 с.
2. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. (Пер. с англ.) - М.: Дело, 2005г. - 654 с.
3. Организационное поведение: Учебник для Вузов/Под ред. Г.Р. Латфуллина, О.Н. Громовой. - Спб.: Питер, 2004. - 432 с.

## Секция 2. Актуальные проблемы современных исследований в психологии и педагогике

### ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ПОЗНАВАТЕЛЬНОЙ АКТИВНОСТИ В МЛАДШЕМ ШКОЛЬНОМ ВОЗРАСТЕ СРЕДСТВАМИ ИЗОБРАЗИТЕЛЬНОЙ И ХУДОЖЕСТВЕННО-ПРАКТИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Власенко Е. А

*Кокшетауский университет им. А. Мырзахметова, Казахстан*

На сегодняшний день для современных школ важной проблемой является активизация и формирование познавательной активности учащихся. Данной проблемой занимались и продолжают заниматься исследованиями в сфере проблематики развития активности ряд отечественных и зарубежных ученых.

В большинстве случаев обучения у школьников младших классов наблюдается низкий уровень формирования активности, которые выражаются тем, что существует те неудачи в достижении поставленных целей и успехов, а так же в заниженном уровне самооценки ребенка, который так же является основой для активности ребёнка и данные компоненты непременно влияют на формирование учебной деятельности обучаемого.

Проблематика активности является особенно значимой в младшем школьном возрасте, который на данном этапе является тем периодом в жизни, когда у него создаются наиболее благоприятные условия для того, что бы у ребёнка развивалась какая-либо сторона психики и определенные виды поведения.

Переходя к основному вопросу, в первую очередь хочется дать определенные понятия активности. Что же представляет собой понятие «активность»? Термин активности широко используется в различных сферах науки как самостоятельно, так и в качестве дополнительного в различных сочетаниях. Понятие «активности» М.И. Лисина, доктор наук, профессор, определяет следующим образом: «Понятие «активность» примерно одинаково часто применяется в психологии для обозначения трёх неодинаковых явлений: 1) определённой, конкретной деятельности индивида; 2) состояния, противоположного пассивности; 3) для обозначения инициативности или явления, противоположного реактивности» [1, с.120].

Активность является неотъемлемой частью для того, чтобы ребёнок стремился к новым знаниям. Познание нового помогает ребёнку проявлять интерес к тем вещам, которые ему интересно постигать и к которым он испытывает тягу.

Понятие «активности» связано напрямую с понятием «интерес». Для учащегося необходимо проявлять интерес в той или иной сфере деятельности. Ин-

терес формируется у детей в зависимости от их увлеченности тем или иным предметом.

Так, к примеру, Л.И. Божович, анализируя снижение интереса к учению у детей, высказала предположение, что одна из причин «лежит в недостатках содержания и организации первоначального школьного обучения» [2, с.65]. Интерес как средство обучения действует только тогда, когда на первый план выступают внутренние стимулы, способные удержать вспышки интереса, возникающие при внешних воздействиях. Новизна, необычность, неожиданность, странность, несоответствие ранее изученному - все эти особенности способны не только вызвать мгновенный интерес, но и пробудить эмоции, порождающие желание изучить материал более глубоко, т. е. содействовать устойчивости интереса. Быть внимательным к каждому ребенку. Уметь увидеть, подметить у ученика малейшую искру интереса к какой-либо стороне учебной работы, создавать все условия для того, чтобы разжечь ее и превратить в подлинный интерес к науке, к знаниям - в этом задача учителя, формирующего познавательную активность. [3, с.115].

Оживление познавательной активности младших школьников представляет собой чёткую мотивацию, стимуляцию, а так же интенсификации процесса познания. Способность человека к пониманию, осознанию, преобразованию и пониманию и, является тем необходимым человеку, которая будет помогать ему в любых социальных условиях, потому что творческому человеку легче принимать определённые ответственные решения, преодолевать разнообразные трудности и различные ситуации. Поэтому уже с младшего школьного возраста у ребёнка начинает формироваться познавательная активность при помощи изобразительно-художественной деятельности.

Творчество является личностным качеством, которое основывается на возможностях каждого индивида, быть определенной индивидуальностью, имеющей свои интересы, свои увлечение, своё виденье на ту или иную картину, но и в тоже время примыкает к общей массе через своё творчество. У творчества не имеется определенных стандартов. Оно всегда индивидуально у каждого человека и оно развивается лишь способностям и умениям самого индивидуума. Способности являются не врожденными качествами человека. Врожденными считаются лишь те особенности, которые лежат в основе развития тех или иных способностей, но сами способности в своём виде являются лишь результатами их развития.

Для грамотного руководства детским творчеством, необходимо знание особенностей изобразительной деятельности детей. Эти знания помогут найти индивидуальный подход к каждому ребенку, в установлении с ним контакта, посредством чего получить возможность развивать его художественные способности и эстетические чувства. Важно понять, как ученик познает действительность, как развивается его зрительное восприятие, воображение, пространственные представления, память и др.[4, с.106].

Для формирования активности младшего школьника необходимо наблюдать за тем, как изменяется данная деятельность в составе всех её компонентов. Необходимо понимать причины возникновения и мотивы этой деятельности, а так же какие действия появляются, вычлняются во время деятельности ребёнка и непосредственно наблюдать за тем, каков будет смысл и результат данной деятельности у ребёнка.

Особенными показателями активности ребёнка являются, во-первых, концентрация внимания ребёнка на том предмете, который он изучает; во-вторых, ребёнок стремится познать больше материала, принимать участие в беседах и разного рода дискуссий, а так же самостоятельно изучает ту или иную область знаний, которой он заинтересован; и в-третьих, у ребёнка появляются эмоциональные переживания, которые характеризуются с положительной стороны, во время преодоления трудностей в выполняемой деятельности.

Существуют так же особенные факторы, которые побуждают учащихся к активности. Первым из этих факторов является творческий характер учебно-познавательной деятельности, который является сильным стимулом для познания младшего школьника. Данный фактор позволяет пробудить интерес у школьника, и данный стимул является побудителем к тому, чтобы обучающийся самостоятельно тянулся к поиску новых знаний. Помимо этого фактора, фактор состязательности играет так же роль в формировании активности учащегося. Состязательность проявляется особенно в игровых формах, которые используются на занятиях (викторины, тесты, КВН и т.д.) Но так же существует игровой характер проведения занятий, который непосредственно связан с фактором состязательности. Любая игра непосредственно побуждает ребёнка в той или иной активности, которая одновременно создаёт мотивационный процесс. В совокупности все эти факторы оказывают на ребёнка непосредственно эмоциональное воздействие. В свою очередь эмоциональное воздействие существует как отдельный фактор независимый от состязательности, игры и творческого характера, и он проявляет у ребёнка заинтересованности и побуждает его активно участвовать в процессе обучения.

Активность младшего школьника принято рассматривать как изменяющее свойство личности, которое направлено на понимание предмета деятельности и достижение необходимого результата, который будет значимым для обучающегося. В тот момент, когда мы развиваем в ребёнке познавательную активность, а так же воспитываем в нём тягу к знаниям, одновременно с этим мы развиваем его личность, который умеет мыслить, творить, создавать и сопереживать. Познавательная активность, да и любое её проявление необходимо человеку для осознания самого себя, окружающего его мира, а так же чтобы он смог найти своё место в жизни и раскрыть в себе способности, которые у него имеются.

Формирование активности представляет собой сложное личностное образование, которое складывается под влиянием самых разнообразных факторов: субъективных (любопытность, усидчивость, воля, мотивация, прилежание и т.д.), объективных (окружающие условия, личность учителя, приемы и методы

преподавания). Тип учебной активности — это динамический показатель. В силах учителя помочь ученику перейти от нулевого типа к ситуативной и, возможно, исполнительской, творческой активности. Особо хочется подчеркнуть мысль о том, что все учащиеся нуждаются во внимании и заботе со стороны учителя: и те, которые не проявляют особой заинтересованности в учении, и те, кто внешне производит благополучное впечатление и, казалось бы, не нуждается в особой поддержке. Поэтому во многом от умения педагога зависит, сумеет ли воспитанник проявить себя в учебной деятельности или предпочтёт только отсидеться на уроке [5, с.79-80].

Таким образом, можно сделать следующие выводы. Во-первых, понятие «активность» имеет несколько определений и нет того единого, который может с точностью охарактеризовать его понятие. Во-вторых, активность напрямую связана с интересом. Достаточно трудно чему-либо обучить человека, если он не проявляет интереса. Главное, чтобы ребёнок был заинтересован тем, чем он занимается. Активность носит весьма жизнеобеспечивающий характер. Благодаря этой активности ребёнок познаёт новое в этом мире и стремится, к тому, чтобы познать его со всех сторон. И в-третьих можно сказать, что главной целью активизации является повышения учебно-познавательного процесса обучающегося.

### **Библиографический список**

1. Лисина М.И. Общение, личность и психика ребёнка / Под ред. А.Г. Рузской. М. – Воронеж, 1997.-С. 120-123
2. Божович Л.И., Славина Л.С. Психическое развитие школьника и его воспитание. М.: Знание, 1979.-С. 65-72
3. Вайс В. Перспективное планирование воспитательной работы в начальной школе // Воспитание школьников. - 2005.- С.115
4. Мухина В. С. Психология дошкольника. Учеб. пособие для студентов пед. ин-тов и учащихся пед. училищ. Под ред. Л. А. Венгера. М, Просвещение, 1975.
5. Кульбякина Л.Я., Зотова Т.Н. Вопросы в методике преподавания математике // Начальная школа. - 2004.-С.84

## **РОЛЬ ТЕМПЕРАМЕНТА НА ИЗУЧЕНИЕ АНГЛИЙСКОГО ЯЗЫКА**

**Есмагулова А. А.**

*Кокшетауский университет им. А. Мурзахметова, Казахстан*

В своем Послании к народу Казахстана Н.А. Назарбаев подчеркнул о важности знания казахстанцами трех языков: *«В Казахстане уделяется большое внимание развитию и изучению государственного языка. Но это не означает, что мы должны ограничивать наших граждан только одним казахским языком. Русский язык - один из шести языков ООН, международный язык и мы*

*должны не снижать то знание, которое у нас есть. Наши дети и мы должны знать английский язык, язык по которому делаются инновации и новые технологии, которые необходимы для глобального мира. Он необходим всем, потому что в глобальном мире объективно английский язык стал востребованным, необходимым языком. Назарбаев Н.А.*

Современная школа, являясь институтом, который призван осуществлять социальный заказ общества по подготовке к жизни нового поколения, должна быть ориентирована на формирование и развитие индивидуальности школьника, развитие его способностей и дарований. В значительной мере этому может способствовать осуществление индивидуализации обучения. К сожалению, критерием, по которому определяется индивидуальность учащегося, является его успеваемость. Ориентир на успеваемость не происходит учет психологических особенностей учащихся, не выясняет причины возможного их отставания в учебе.

Одним из подходов, позволяющих ликвидировать указанную проблему, является осуществление индивидуального подхода на основе учета типа темперамента учащихся. Ведь в учебе темперамент проявляется в первую очередь в стиле учебной работы, который во многом определяет результат обучения. Проблема индивидуального подхода в обучении разрабатывается в отечественной науке давно, однако, сейчас актуальность таких исследований особенно велика в связи с указанными выше обстоятельствами. Учет индивидуальных особенностей учащихся необходим в отношении разностороннего личности, в том числе в отношении темпераментных особенностей детей. И поэтому, тем более важно учитывать темперамент ребенка в учебно-воспитательной работе с ним. Для того чтобы более грамотно учитывать тип темперамента, индивидуальные особенности своих учеников, учителю необходимо обладать качествами психолога.

Темперамент – совокупность душевных и психических свойств человеческой личности, характеризующей степень возбудимости и его отношение к окружающей действительности. Темперамент в переводе с латинского означает “смесь, соразмерность”. Этим термином обычно характеризуют врожденные особенности человека, определяющие характер его психики, – степень уравновешенности, эмоциональной подвижности. Темперамент не следует путать с характером, который представляет собой сочетание наиболее устойчивых, существенных особенностей личности. В основе характера лежит темперамент.

В процессе усвоения английского языка внимание имеет большое значение. Ученику важно быть сосредоточенным, правильно выделять слова и вычленять грамматические структуры, уметь переключать свое внимание с одного вида деятельности на другой. Можно отметить, что в усвоении иностранного языка существенную роль играют такие характеристики восприятия как избирательность (особенно проявляется в говорении и аудировании), структурность (говорении, чтении), целостность (в аудировании).



В процессе изучения английского языка память играет важную роль. Считаю, что такие виды памяти как образная память, словесно-логическая память, произвольная и произвольная память имеет большое значение при овладении иностранным языком и должны развиваться во всех видах речевой деятельности.

Изучение английского языка детям дается намного легче, чем взрослым. Но в зависимости от темперамента дети совершенно по-разному осваивают новый язык. В психологии под темпераментом (лат. смесь, со размеренность) понимают совокупность индивидуальных свойств психики человека, проявляющихся в его поведении и деятельности. Важным свойством темперамента является его относительная устойчивость на протяжении жизни человека. Другими словами, это унаследованные свойства нервной системы, оказывающие влияние на быстроту усвоения знаний и формирования навыков. Именно эти свойства определяют общую психологическую активность, темп и ритм деятельности, эмоциональность, а также оказывают влияние на память, внимание, восприятие. У одних людей психическая деятельность протекает равномерно, они спокойны, уравновешены, иногда медлительны, их движения скупы и целесообразны. Другие же, наоборот, очень подвижны, беспокойны, шумны и оживлены. [2, с 14].

Самая ранняя классификация типов темперамента была разработана во II веке до н.э. римским врачом Клавдием Галеном. В этой типологии выделяют четыре основных типа: холерический, сангвинический, флегматический и меланхолический. Как правило, следует говорить о преобладании тех или иных черт темперамента, взаимосвязи темпераментов, их процентном соотношении в личности. В "чистом виде" отдельные типы темперамента встречаются редко. Однако, охарактеризуем "чистые" типы темпераментов.

Холерик является обладателем непростого темперамента. Неуравновешенный, иногда вспыльчивый, бывает сложным собеседником. Сам иногда страдает от своей раздражительности и вспыльчивости, но ничего с ними поделать не может и теряет контроль при эмоциональных обстоятельствах. Однако, при наличии интереса проявляет завидную инициативность, энергичность и принципиальность. Языки зачастую даются холерику легко, "с налету". Будучи по натуре экстравертом, он стремится к новым контактам, к общению с людьми и с легкостью вступает в беседу, не испытывая робости перед языковым барьером. Хорошая вербальная память и быстрота реакции также позволяют холерику легче осваивать язык. Факторами, затрудняющими изучение, могут быть отсутствие усидчивости и эмоциональные перепады.

Сангвиник обычно быстро приспосабливается к новым условиям, деятелен и продуктивен в работе, вызывающей живой интерес. Легко вступает в контакт с новыми людьми, непоседлив и нуждается в новых впечатлениях. Часто испытывает затруднения при выполнении длительных и монотонных операций. В связи с этим не может успешно выполнять дело, требующее длительного и ме-

тодичного напряжения, устойчивости внимания, терпения. Будучи в вечном поиске, он не достигает намеченной цели не потому, что испытывает дефицит силы воли, а просто от регулярной смены целей. Так же, как и холерик, сангвиник не испытывает затруднений с иностранными языками. Его общительность и обаятельность способствует развитию речевых навыков и восприятию иноязычной речи. Высокий темп усвоения знаний также помогает сангвинику справляться с заданиями. К факторам, препятствующим изучению языка, можно отнести некоторую поверхностность и непостоянство, а также постоянное переключение внимания на другую сферу (отвлекаемость).

Флегматик - медлительный, спокойный в действиях, мимике и речи. Флегматик может долго и упорно трудиться, не меняя вида деятельности и терпеливо перенося все трудности. Настойчивый и упорный, он не любит пустой болтовни и редко выходит из себя, рассчитывает свои силы и доводит дело до конца. Будучи интровертом, флегматик имеет низкий уровень продуктивности вербальной (речевой) памяти и может испытывать затруднение с разговорной речью. Ему требуется время для того, чтобы привыкнуть к собеседнику и установить контакт. Зато, в отличие от холерика и сангвиника, он более способен к методичной деятельности, требующей выдержки и постоянства, и не утомляется от нее.

Меланхолику свойственна сдержанность и приглушенность речи и движений, а также некоторая застенчивость, робость, нерешительность. Меланхолик эмоционально раним, чаще других испытывает тревогу, страх, нередко переоценивая характер угрозы, такие люди легче становятся жертвами правонарушений насильственного характера. Сильные воздействия часто вызывают у меланхоликов продолжительную тормозную реакцию ("опускаются руки"). При изучении английского языка меланхолик может столкнуться с тем, что его повышенная тревожность препятствует вступлению в вербальный контакт. В результате успешность усвоения речи может быть более низкой по сравнению с другими типами темперамента. Однако если дать меланхолику возможность раскрыться, он проявит себя как глубокий и вдумчивый собеседник, способный к содержательному диалогу. Также к его достоинствам можно отнести способность изучать язык индивидуально, поскольку у него, в отличие от холериков и сангвиников, нет потребности постоянно находиться в коллективе. [3, стр. 222]

Согласно этим сведениям, учащиеся, имеющие холерический темперамент, обладают повышенной экстраверсией, эмоциональной возбудимостью, темпом реакции в отличие от учащихся с флегматическим типом темперамента.

Учащиеся, имеющие холерический и сангвинический темперамент, более успешны в учебе, имеют больше отличных оценок, чем учащиеся с флегматическим и меланхолическим темпераментом.

Большую роль в усвоении иностранного языка играют когнитивные процессы: внимание, восприятие, память.

У холериков и сангвиника развитие таких познавательных процессов, как внимание, восприятие, память, происходит более эффективно, чем у флегматиков и меланхолика. У холериков выявляется высокая продуктивность вербальной памяти, высокий уровень произвольной памяти. В целом, эти учащиеся успевают за средним темпом подачи информации, прием информации эффективен, без установки они запоминают слова лучше, чем с установкой. У флегматиков отмечается низкий уровень продуктивности вербальной памяти, средний и низкий объем кратковременной памяти.

Освоение английского языка требует систематической и усердной работы. Немаловажно, чтобы ученик знал, ради чего он затрачивает время и энергию – т. е. имел мотивацию и четко поставленную конкретную цель. Однако, кроме этого, для продуктивности занятий необходимо учитывать особенности темперамента ребенка. Важно помнить, что не существует хороших и плохих темпераментов. У каждого ребенка есть слабые и сильные стороны, которые необходимо учитывать в процессе занятий языком. Поэтому усилия преподавателя должны быть направлены на грамотное использование достоинств и преимуществ темперамента конкретного ученика, совмещенное с нейтрализацией отрицательных проявлений. К сожалению, о разнице темпераментов часто забывают, и это приводит к бесконечному сравнению с другими, с попыткой перенять чей-нибудь стиль или подстроиться под

стереотип. А между тем, именно в этих индивидуальных особенностях человека и содержатся основы будущего успешного развития. [4, с 94-97]

Рассмотрим эти факторы более подробно, затронув типы темперамента учеников а так же некоторые индивидуальные особенности на уроке английского языка.

Например, при закреплении нового грамматического материала ученики из 5 класса, у Ибрагима преобладал холерический тип, он выделяется тем, что был очень быстрым, со сбивчивыми интонациями речью, сильно подвижной выразительной мимикой, жесты его порывисты, он вспыльчив, суетлив, нетерпелив, когда он сидит за партой, то всегда готов вскочить; если выполняет интересную или важную для него работу, все внимание, все его мысли, эмоции, движения сконцентрированы на ней. Но потом Ибрагим испытывает упадок сил и, пока не восстановит их, его организовать бывает очень трудно.

Елена, больше всего, можно было отнести к сангвинику, который говорит громко, быстро, отчетливо, ее речь сопровождается выразительными жестами и мимикой, он весел, энергичен. Мне как учителю английского языка необходимо постоянно поддерживать ее интерес к моему предмету, задавая много интересных индивидуальных заданий, таких как например, закрасить правильным цветом red - ○; yellow - ○ green - ○; blue - ○, составит мини-диалог используя слова из пройденных тем, иначе она может, если ей скучно, играть ручками, карандашами или заниматься посторонними делами.

Алина, флегматична. Это подчеркивается в ее поведении спокойствием, равномерностью речь ее обычно без резко выраженных эмоций, сидит она спокойно, молчаливо, не вертится, при чтении текстов английского содержания делает ошибки, грамматические материалы по языку при освоении делает вид, что понимает, но при закреплении и устном опросе приходится помогать другим учащимся или учителю, работая в группах не проявляет свое лидерство, предпочитает письменные работы.

Настя – меланхолик обладающей слабой неритмичной речью, иногда снижающей до шепота, она стеснительна, застенчива, малоактивна на уроке, необщительна, внешне она спокойна, на уроке не проявляет свою инициативу, хочет чтобы ее не трогали на уроке, т.е. не хочет отвечать на устные опросы, при выполнении письменных заданий или упражнений всегда отстает от других учеников, она исполнительна, но при сдаче какого либо материала она всегда выполняет самой последней.

Для того, чтобы использовать ту или иную методику, направленную на индивидуализацию обучения языку, учитель должен знать индивидуально-типологические особенности своих учеников.

### **Библиографический список**

1. Указ Президента Республики Казахстан № 110 от 29 июня 2011 года
2. Мерлин В.С. Собрание сочинений. Том 3: Очерк теории темперамента. Пермь: ПСИ, 2007. - 276 с.
3. Зимняя И.А. Психология обучения иностранному языку в школе. М.: Просвещение, 1991. – 222с.
4. Артемов В.А. Психология обучения иностранному языку, М.: Просвещение, 1969.

## **ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ МЕХАНИЗМЫ ПОДРАЖАНИЯ, ПРИНЯТИЯ И ОСВОЕНИЯ РОЛЕЙ РАЗВИТИЯ ТВОРЧЕСКИХ СПОСОБНОСТЕЙ МЛАДШИХ ШКОЛЬНИКОВ**

**Карпова Л. Г.**

*НОУ ВПО «Омская гуманитарная академия»*

Сегодня изучение творческих способностей и психологических механизмов развития творческих способностей становится одним из приоритетных направлений. Это связано с тем, что актуализация данного феномена может повысить качество любых общественных реформ, выступая при этом противовесом регрессивным линиям развития общества. Мы разделяем точку зрения Е. Л. Яковлевой, которая отмечает, что быть постоянно изменяющимся в изменяющемся мире – это и есть проявление неповторимости через развитие творческих способностей [4].

Ведь не секрет, что каждый человек по-своему уникален, однако большинство людей стремятся действовать по заранее заданным программам, отсюда, предсказуемость поведения и неумение найти ответы на поставленные вопросы. Следовательно, важно развивать творческие возможности человека уже с детства, в частности, отметим период поступления ребёнка в школу, поскольку в этот период происходит закладка фундамента, включающая в себя открытость опыту, чувствительность ко всему новому, новым знаниям, импровизации, повышенный эмоциональный позитивизм к своим и чужим творческим удачам, желание создавать творческий продукт.

Однозначной интерпретации термина «творческие способности» в психологической науке нет. Мы опираемся на позицию Б. М. Теплова и рассматриваем творческие способности как совокупность индивидуально-психологических особенностей человека, которые развиваются на основе творческих задатков и обеспечивают успешность осуществления различных видов деятельности [3].

Младший школьный возраст представляет собой качественно особый период в жизни ребёнка, когда происходит развитие всех психических процессов, особенно мышления, происходит перестройка всей системы отношений ребёнка с действительностью, изменяется статус ребёнка, ведущей его деятельностью становится учебная. Однако развитие исследуемого феномена у учащихся данного возраста может сдерживаться традиционным обучением. В рамках такого обучения младшие школьники вынуждены получать большой объём знаний, при этом характер обучения больше ориентирован на воспроизведение и усвоение стандартов, учебная деятельность строго регламентирована, в школе действует стандартная оценочная система, действуют различного рода ограничения и барьеры.

В то же время, если проводить занятия будет творческий учитель, то у детей появляется возможность развивать собственно творческие способности через психологический механизм подражания творческому взрослому.

Так что мы понимаем под развитием творческих способностей младших школьников? Это качественное изменение её структурных компонентов через включение ученика в различные виды деятельности, имеющих творческий характер. Данный феномен развивается в творческой деятельности с помощью различного рода психологических механизмов.

Далее, рассмотрим понятие «психологический механизм», которое на сегодняшний день также не имеет однозначной интерпретации.

Мы понимаем под психологическим механизмом систему различных условий, отношений, средств, связей и других психических явлений, которые обеспечивают развитие творческих способностей личности.

Остановимся на психологических механизмах развития творческих способностей детей младшего школьного возраста. К ним можно отнести механизм подражания и механизм принятия и освоения ролей.

Вышеперечисленные психологические механизмы характеризуются разной степенью конкретизации, обобщённостью, где механизм подражания вы-

полняет генерализованную роль, обеспечивая эффективность развития творческих способностей младших школьников. Кратко остановимся на каждом из них.

Так, механизм подражания является универсальным механизмом установления связей между явлениями, существует на разных возрастных этапах индивидуального развития личности и изменяется вместе с изменением ведущей деятельности, но особенно характерен для дошкольного и младшего школьного возрастов [1].

Психологический механизм подражания можно рассматривать как систему психических явлений и функциональных способов, направленных на усвоение и воссоздание творческого поведения субъекта подражания, обеспечивающий продуктивное развитие творческих способностей младших школьников. Данный механизм связан с эмоциональным компонентом творческих способностей младших школьников, так как яркая позитивная эмоция творческой модели вызывает глубокий эмоциональный отклик у детей. Подражая творческому образцу, рассматривая творческие продукты, созданные значимым взрослым, младший школьник вовлекается в творческий процесс, ищет воплощения своих чувств в творческом процессе, где эмоциональная активизация ребёнка способствует созданию им новых форм творческого выражения, продуцирует новые идеи, что инициирует развитие у него творческих способностей.

Кроме того, его действие способствует развитию мотивационному компоненту творческих способностей младших школьников, так как избирательность в отношении образцов для подражания возникает при желании ребёнка выполнить то, что он видит, желание заниматься творческой деятельностью, желание думать, рассуждать, самостоятельно создавать творческий продукт, проявлять свой интерес ко всему новому, оригинальному. Подражая творческому образцу взрослого, младший школьник включается в активные творческие взаимоотношения, происходит формирование новых мотивов деятельности.

Также данный механизм способствует развитию когнитивного компонента творческих способностей детей, так как при подражании творческому образцу младший школьник ассимилирует, усваивает и воспроизводит смысловые структуры, действия творческого образца в соответствии со своей умственной структурой и происходит изменения в когнитивной сфере. Подражание выступает как развёрнутый во времени процесс познания человека в творческой ситуации общения, где интеллект выступает своеобразной базой, определяющей проявление и развитие творческих способностей.

Всё это позволяет заключить, что рассмотренный психологический механизм вызывает изменения в эмоциональной, мотивационной, когнитивной сферах, а значит, способствует развитию исследуемого феномена.

Под механизмом принятия и освоения ролей мы понимаем выход ребёнка за пределы привычного, присвоение и обретение им особых свойств и качеств в процессе его воображаемого перехода в другого, направленное на преобразо-

вание творческого поведения и развития творческих способностей младших школьников.

Следовательно, механизм принятия и освоения ролей – это совокупность психических явлений и функциональных способов, направленная на присвоение и обретение ребёнком особых творческих свойств и качеств через проигрывание им новой роли, которая преобразует его творческое поведение и обеспечивает продуктивное развитие творческих способностей.

В психологическом словаре под общей редакцией Ю. Л. Неймера, механизм принятия и освоения ролей (механизм освоения роли) интерпретируется как одна из основных форм присвоения человеком социального опыта [2].

Механизм принятия и освоения ролей описывается в психологии в соотношении с понятиями «социальная позиция» и «социальная роль». Младший школьник в процессе ролевой игры принимает нормы и правила, осваивает игровое пространство, и, заняв новую позицию, начинает выстраивать своё поведение в роли, сравнивая себя при этом с образцом или правилом, заключённым в роли. Следовательно, этот механизм обеспечивает ребёнку выход за пределы привычного и знакомого, расширяет спектр новизны, способствует открытию у него новых свойств и черт, преобразованию себя в новом аспекте, эффективному управлению своего поведения. Отсюда, под действием механизма принятия и освоения ролей у младшего школьника развиваются творческие способности.

При рассмотрении взаимосвязи между механизмами отметим, что механизм подражания и механизм принятия и освоения ролей имеют общие черты. Так, оба механизма действуют с раннего возраста, в основе того и другого лежит идентификация в связи с реализацией межличностного влияния, стремление воспроизвести творческий образец с реализуемой ребёнком социальной ролью. При этом ребёнок может отождествлять себя с новой ролью творчески, и тогда он сверяет сформированные у себя нормы поведения, запас знаний, определённые действия с данными структурными элементами другого, что вносит коррективы и определяет творческую позицию, отражающую уровень развития творческих способностей.

Изучаемые механизмы являются одними из основных механизмов развития творческих способностей до подросткового возраста, но и после продолжают участвовать в развитии личности, в том числе и в развитии творческих способностей.

Проведённое нами исследование показало, что в младшем школьном возрасте базовым механизмом развития творческих способностей выступает механизм подражания, так как он обеспечивает взаимосвязь всех структурных компонентов творческих способностей: когнитивного, эмоционального и мотивационного. Действенность психологических механизмов, эффективно влияющих на развитие творческих способностей младших школьников, возрастает, когда они выступают во взаимосвязи.

Таким образом, развитие творческих способностей младших школьников может происходить под влиянием психологических механизмов подражания и

механизма принятия и освоения ролей. Важно, чтобы в условиях школы работал творческий учитель, который будет всегда стремиться выходить за рамки традиционного обучения, к саморазвитию в профессиональном и личностном аспекте, уметь преобразовываться в зависимости от ситуаций и осваивать новые модели поведения, и стать для подрастающего поколения творческим образцом.

### **Библиографический список**

1. Карпова, Л. Г. Развитие творческих способностей младших школьников во внеучебной деятельности [Текст]: дисс...канд. психол. наук: 19. 00. 07 / Л. Г. Карпова – Омск, 2011. – 215с.
2. Психологический словарь [Текст] / авт-сост. В. Н. Копорулина, М. Н. Смирнова, Н. О. Гордеева, Л. М. Балабанова: под общей редакцией Ю. Л. Неймера. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2003. – 640 с.
3. Теплов, Б. М. Способности и одарённость [Текст] / Б. М. Теплов / Хрестоматия по психологии / Под ред. А.В. Петровского.– М.: Просвещение, 1987. – С. 281-286.
4. Яковлева, Е. Л. Психологические условия развития творческого потенциала у детей школьного возраста [Текст] / Е. Л. Яковлева // Вопросы психологии. – 1994. – № 5. – С. 37-42

## **КОУЧИНГ КАК ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ В ОРГАНИЗАЦИИ**

**Костюк И. А.,\* Костюк Е. В. \*\***

*\* НОУ ВПО «Омская гуманитарная академия»*

*\*\*БОУ ОО СПО «Омский авиационный колледж имени Н.Е. Жуковского»*

Ввиду изменившихся условий функционирования организаций в российской действительности – это «самая глубокая за многие десятилетия рецессия и потеря миллионов рабочих мест» [1], именно межличностные отношения сотрудников выступают гарантом удовлетворенности трудом, обеспечивая сохранность занятости и доходов населения. В рыночных условиях организации претерпели определенные изменения, однако межличностные отношения в содержательном плане не подвержены влиянию времени.

В систему межличностных отношений В.Б. Ольшанский предлагал включать социально-перцептивные процессы и аттракцию, процессы взаимовлияния людей и ролевые отношения. Обратившись к сущностному содержанию межличностных отношений, В.Б. Ольшанский во многом предвосхитил тенденции современности: стремясь осмыслить «слишком рационалистический» XX век и его влияние на «массового человека», он как и И.А. Мальковская предвидел главное, что металоогический или рациональный способ освоения действительности значительно будет потеснен метасенсорным или чувственным. Не ставя задачей вынесения вердиктов, можно лишь констатировать, что поступки современных молодых людей не всегда поддаются логике, да и само их поведение не всегда предсказуемо.



Именно поэтому столь привлекательным видится стиль коучинга, который позволяет пережить информацию совместно с сотрудником организации, будучи вовлеченными в отношения друг с другом.

Исходя из этого, цель статьи видится в рассмотрении потенциала коучинга как средства воздействия на межличностные отношения в организации. Для достижения указанной цели должны быть решены следующие задачи: рассмотрены отечественные и зарубежные исследования по проблеме межличностных отношений в организации, проанализирован потенциал коучинга как средства их развития.

Понятие «коучинг», дословный перевод которого «тренерство», был введен в бизнес-менеджмент в начале 90-х годов английским бизнесменом и консультантом сэром Джоном Уитмором. Коучинг как стиль организационного консультирования получил широкое распространение в начале XXI века, как в зарубежной, так и в отечественной практике. Ведь цель коучинга – это повышение результативности посредством мотивации самосовершенствования участников взаимодействия в организации.

Если рассмотреть другую концепцию Джона Аткинсона относительно того, какие силы движут людскими поступками, отметим, что достижение высокого уровня коммуникативного развития зависит от оценки потенциального лица вероятности успеха и заинтересованности в успешном коммуникативном развитии.

Дж. Аткинсон представляет формулу:

$$M = B \times Z$$

где **M** = мотивация, **B** = вероятность успеха, и **Z** =заинтересованность .

Дж. Аткинсон подчеркивает, что главное в этой формуле – знак умножения, напоминающий о том, что все аспекты взаимосвязаны, т. е. если один из них очень низкий, итоговая мотивация будет также незначительной. Если вера в успех равна нулю, то такой же будет и мотивация, вне зависимости от заинтересованности.

Необходимо признать, что любая организация – это не только формальная структура, которая определяет уровни развития, роли, названия должностей, ранги и структуру отчетности, но и неформальная, со свойственной ей системой отношений между членами организации, не регламентированными специальными предписаниями. А значит, в соответствии с теорией деятельностного опосредования межличностных отношений А.В. Петровского необходимо рассмотреть межличностные отношения в группах с разным уровнем сплоченности и единства ценностных ориентаций.

В 80-е годы прошлого века термин «коучинг» не использовался, но в процессе работы с руководителями и директорами предприятий широко внедрялись результаты научных изысканий социальной психологии. Можно сказать, что повсеместному распространению коучинга как инструментария предшествовали исследования по ситуационному лидерству, с одной стороны, а с дру-

гой, изучение межличностных отношений в группах с разным уровнем развития сплоченности и единства ценностных ориентаций. Её разработка была осуществлена ещё в 70-е годы прошлого века А.В. Петровским. Он предложил рассматривать коллектив как «организованную группу, в которой члены объединены общими ценностями, целями и задачами деятельности, значимыми для группы и для каждого её члена в отдельности, где межличностные отношения опосредствуются общественно-ценными и личностно-значимым содержанием совместной деятельности» [2, с. 69].

Разрабатывая теорию деятельностного опосредования межличностных отношений, А.В. Петровский сосредотачивается на изучении таких социально-психологических феноменов организации как

- коллективистское самоопределение,
- ценностно-ориентационное единство,
- мотивационное ядро межличностных выборов,
- действенная групповая эмоциональная идентификация или совместимость,
- референтность и др.

Можно сказать, что в основе этой теории лежит представление о том, что в любой развитой группе межличностные отношения опосредуются содержанием, целями и задачами социально-значимой деятельности этой группы.

В рамках теории деятельностного опосредования межличностных отношений А.В. Петровским была предложена стратометрическая модель межличностных отношений, выявившая в системе четыре страты уровня отношений в коллективе. Под стратом А было предложено рассматривать оценку выполнения организацией своих функций, способностей. Страт Б – специфические характеристики данного коллектива: мотивы и цели деятельности коллектива, основой которого выступает отношение к объекту деятельности, понимание её социального смысла. Страт В – образует совокупность межличностных отношений, опосредованных содержанием совместной коллективной деятельности и регулируемых групповых норм, интересов, ценностей. Этот слой характеризуется тем, что в организации к человеку относятся уже как к участнику совместной социально-значимой деятельности, как коллеге. Страт Г – эмоциональные связи в коллективе, к которым можно отнести привлекательность и слаженность действий, затруднения и легкость контактов, совпадение или несовпадение вкусов.

Итак, любая организация проходит этапы развития, т.е. возникает, развивается, становится зрелым. Показателями зрелости организации являются высокая результативность и эффективность деятельности, четкая организация сфер жизнедеятельности. Трудовой коллектив представляет собой рабочую группу, которая сама по себе является базовым элементом микроструктуры организации. Коллектив, будучи посредником между обществом и личностью, не может не отражать макроситуацию в обществе, но в силу своих особенностей

он может выполнять и защитную функцию личности, чего в современном обществе многим так не хватает.

Коллектив как элемент социальной структуры социума через соответствующие механизмы формирует социальный опыт личности, а в нем в качестве одного из важнейших аспектов – это совместимость членов коллектива. Изучением проблем в коллективе занималась Г.М. Андреева. Предлагая понимать под коллективом «целостное состояние группы, относительно устойчивый и типичный для неё эмоциональный настрой, отражающий реальную ситуацию трудовой деятельности (характер, условия, организацию труда) и характер межличностных отношений» [3, с.337]. Из чего следует, что межличностные отношения выступают формой реализации сущностного содержания данного уровня группы, который в свою очередь представлен в эмоциональном интеллекте и идентичности ценностных отношений сослуживцев или совместимости.

Однако, как указывают Л.Г. Почебут и В.А. Чикер операционализация коллектива в современном обществе затруднена в силу включенности в него разного набора характеристик и показателей: продуктивности; дисциплины; структурно-функциональной организации коллектива; удовлетворенности членов коллектива объективными и субъективными условиями труда и общения; сплоченности и т.д. [4].

Таким образом, за многообразием подходов к пониманию коллектива стоит видение его сложной структуры. В качестве основных компонентов коллектива выступают отношения людей к труду и отношения друг к другу. В свою очередь межличностные отношения дифференцируются на отношения между коллегами и отношения между руководителем и подчиненными. Все многообразие отношений рассматривается через призму двух основных параметров психического настроя – эмоционального и предметного. Предметный настрой подразумевает направленность внимания и характер восприятия человеком конкретных сторон своей деятельности, эмоциональный – чувство удовлетворенности или неудовлетворенности этими сторонами. Кроме того, психологический климат коллектива сказывается на отношениях его членов к миру в целом, на их мироощущении и мировосприятии, что находит свое выражение в системе ценностных ориентаций, на что неоднократно указывал Б.Д. Парыгин [5].

В структуре социально-психологического климата коллектива Н.В. Гришина предложила выделять также различные уровни – это статический, относительно постоянный, который включает устойчивые взаимоотношения членов коллектива, их интерес к работе и коллегам по труду; динамический, меняющийся, колеблющийся уровень, представляющий собой каждодневный настрой работников в процессе работы, их психологическое настроение. Именно к динамическому уровню применимо понятие «психологическая атмосфера» [6]. Используя методику Л.Г. Жедуновой, можно выявить психологическую атмосферу в коллективе.

Процесс развития группы предполагает активную позицию руководителя, либо коуча, как заинтересованного в этом процессе лица. И если руководитель

обращается к потенциалу коучинга, то он имеет реальный гарант развития межличностных отношений в коллективе – ведь заинтересованная позиция и желание сотрудников позволяют рассматривать не просто уровень выраженности эмоциональных взаимоотношений, но и идентичность ценностных ориентаций сотрудников.

Ещё А.В. Петровским было предложено выделять различные уровни групповой сплоченности: уровень совпадения эмоциональных привязанностей, на котором представлены непосредственные эмоциональные взаимоотношения индивидов в группе; уровень совпадения ценностных ориентаций, обусловленный процессом совместной деятельности, который был обозначен автором как «ценностно-ориентационное единство». Отношения индивидов на этом уровне строятся не только на основе привязанностей или антипатий, сколько на основе сходства ценностных ориентаций. Следующий уровень – это полная включенность в совместную деятельность, обозначенная А.В. Петровским как «ядро» групповой структуры. На этом уровне индивиды разделяют цели групповой деятельности и мотивы их поведения связаны с принятием ценностей более общего и высокого уровня, связанных с общим отношением к миру, человеку, труду.

Таким образом, три уровня здесь выступают как основные стадии развития группы и ее структурные компоненты. На первом уровне формируется эмоциональная сплоченность, определяющая межличностные отношения, на втором происходит дальнейшее укрепление связей, обусловленное совпадением систем инструментальных ценностей, на третьем групповая сплоченность достигает своего полного выражения в форме совпадения терминальных ценностей и следования общей цели. При этом, основным фактором формирования сплоченности выступает не эмоциональная привязанность, не общение как таковое, а именно совместная групповая деятельность.

Итак, рассмотрев потенциал коучинга как стиля реализуемого в деятельности руководителя, можно его представить как третий компонент наряду с личными и деловыми отношениями. При этом если личностные отношения понимаются как складывающиеся в группе стихийно, то гуманистические отражают результат взаимодействия личных и деловых [7].

Следовательно, межличностные отношения – важный компонент психологии групп, характеризующий их и оказывающий многогранное влияние на их деятельность и на входящих в них людей. Именно поэтому столь важно рассматривать потенциал коучинга как стиля, формирующего гуманистическую составляющую в становлении межличностных отношений в коллективе. Ведь именно коучинг позволяет сформировать обоюдное стремление всех участников взаимодействия к действительно результативному взаимодействию.

Проблема межличностных отношений принадлежит к числу актуальных в организационной психологии. Многие ученые и специалисты подходили к ее решению с разных позиций, но объединило их признание приоритетности в межличностных отношениях эмоциональной составляющей – симпатии-антипатии. Сложный многоплановый процесс установления и развития контактов между людьми в группе, порождаемый потребностями их совместной деятельности и включающий в себя обмен информацией, выработку единой стратегии взаимодействия, восприятие и понимание других людей в условиях совместной деятельности и общения определяет уровень сплоченности, когда присутствует не только эмоциональная, но и ценностная идентичность. Именно поэтому становится не только возможным, но и действительно продуктивной реализация коучинга как инструментария развития межличностных отношений в организации. Ведь именно коучинг позволяет создавать условия, направленные на раскрытие личностного потенциала сотрудника для достижения им значимых для него целей в оптимальные сроки в конкретной предметной сфере деятельности.

### **Библиографический список**

1. Матвеева Т.А. Влияние неустойчивости занятости на трудовые доходы российских работников и на их удовлетворенность трудом / Т.А. Матвеева. // Уровень жизни населения регионов России. – 2014. - №3. – С.56-68.
2. Петровский, А. В. Психологическая теория коллектива. / А.В. Петровский. – М.: ЧеРо, 1979. –239с.
3. *Андреева, Г.М. Социальная психология. / Г.М. Андреева. – М.: Аспект Пресс, 2010. –365с.*
4. Почебут, Л.Г. Организационная социальная психология /Л.Г. Почебут, В.А. Чикер. – СПб.: Валери СПД, 2000. –328с.
5. Парыгин, Б. Д. Социально-психологический климат коллектива: пути и методы изучения. / Б.Д. Парыгин. – СПб.: Облик, 2007. –243с.
6. Гришина Н.В. Я и другие. Общение в трудовом коллективе. / Н.В. Гришина. – СПб.: Облик, 2007. – 139с.
7. Костюк И.А. К вопросу управления конфликтами в организациях малого бизнеса посредством акмеологического тренинга // Прикладное и фундаментальное в конфликтологии: сборник научных статей / отв. Ред. С.Ф. Денисов. – Омск : Изд-во ОмГПУ, 2012. – С.115-131.

### **ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МАТЕМАТИЧЕСКИХ РАСКРАСОК КАК ДИДАКТИЧЕСКОГО МАТЕРИАЛА ПРИ ИЗУЧЕНИИ МАТЕМАТИКИ В НАЧАЛЬНЫХ КЛАССАХ**

**Кулакова Е. В.**

*НОУ ВПО «Омская гуманитарная академия»*

Основной задачей обучения математике в общеобразовательной школе является обеспечение сознательного и прочного овладения учащимися системой

математических знаний и умений, необходимых в повседневной жизни и трудовой деятельности каждому члену современного общества, достаточных для изучения смежных дисциплин и продолжения образования. Также наряду с этой задачей перед учителем стоит проблема: научить школьников рассуждать, научить мыслить. Ни один школьный предмет не может конкурировать с возможностями математики в воспитании мыслящей и творческой личности.

В то же время, многие преподаватели начальных классов сталкиваются с проблемой отсутствия интереса у учащихся к обучению, особенно актуально это при изучении математики в начальных классах, так как именно в начальной школе формируются те умения и навыки, которые способствуют дальнейшему изучению дисциплин учебного плана, а также продолжению образования.

Поэтому чаще всего для активизации этого интереса предлагаются различные методики изучения математики, которые позволяют учителям отойти от скучных, шаблонных приёмов преподавания, от сковывающих учебный процесс рамок инструкций, найти новые методы обучения и воспитания, созвучные сегодняшнему дню, побуждающие учащихся к активности, зажигающие интерес к знаниям. Чаще всего в основе таких методик лежит использование новых дидактических материалов, новых подходов к обучению предмета, которые позволяют закреплять изучаемый материал в виде зримых образов согласно принципу: «Лучше один раз увидеть, чем сто раз услышать».

Нами также предлагается использование дидактического материала для выполнения заданий по математике для школьников начальных классов, разработанных в форме заданий-раскрасок, которые можно использовать для выполнения домашней работы, а также коротких творческих занятий. Актуальность использования заданий-раскрасок заключается в том, что они могут быть использованы и при повторении и закреплении ранее изученного материала, а также при изучении нового материала.

Принцип выполнения таких математических раскрасок заключается в том, что на предлагаемых ученикам карточках представлена картинка со сказочными персонажами, на поле картинки выставлены примеры, в которых требуется найти решение примера и, сопоставив полученный ответ с приведенной таблицей соответствия цвета и ответа, выбрать тот цвет, которым нужно раскрасить тот фрагмент картинки, где расположен соответствующий пример. Таким образом, решая примеры, ученик постепенно раскрашивает всю картинку (рис. 1, 2).

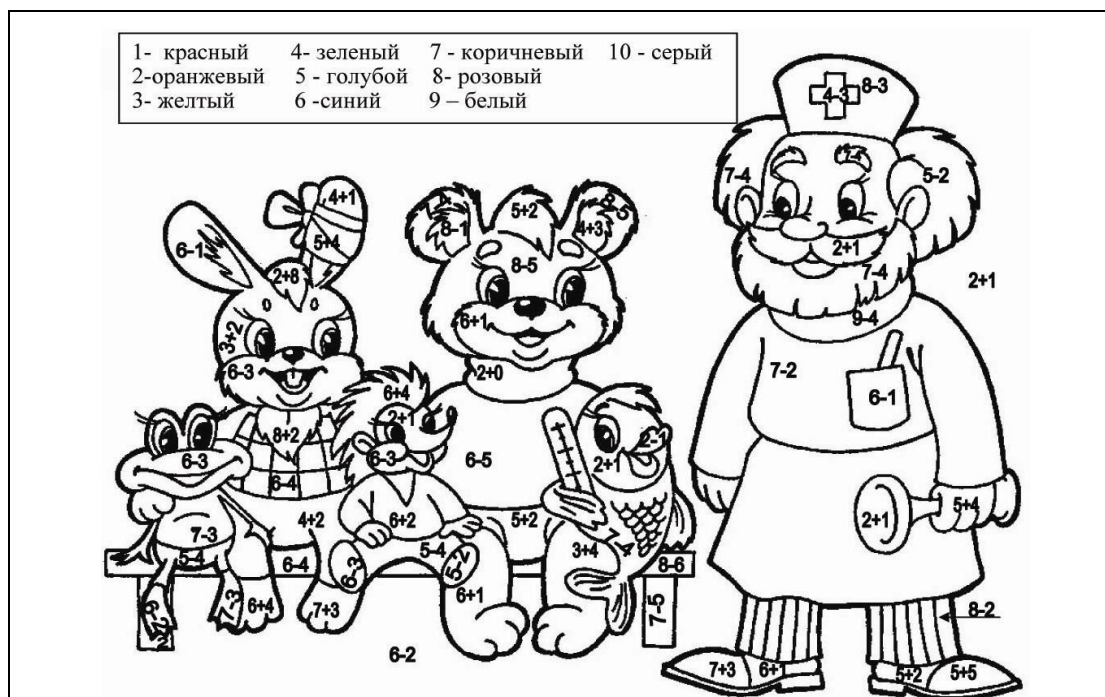


Рис. 1. Примеры заданий-раскрасок на сложение и вычитание в пределах 10



Рис. 2. Примеры заданий-раскрасок на сложение и вычитание в пределах 10

Главная задача использования данного дидактического материала – привлечение ребенка к выполнению математических заданий, используя его собственную любознательность, включение в познавательный процесс эмоциональной сферы ученика, активизации его чувств, желание прийти к конечному

результату, а также развитие творческих способностей учащихся, что позволяет повысить личную заинтересованность процессом обучения.

С другой стороны, выполнение заданий-раскрасок в качестве домашнего задания способствует развитию математического аппарата у каждого ребенка, несмотря на то, что на их выполнение дети с различным уровнем подготовки могут потратить разное количество времени. Можно отметить, что систематичность выполнения подобных математических заданий однозначно приводит к улучшению качества математических навыков у школьников.

Итак, выполнение математических заданий-раскрасок имеет ряд положительных черт с точки зрения психологии, дидактики, нравственного развития учащихся, направлено на личностное ориентирование.

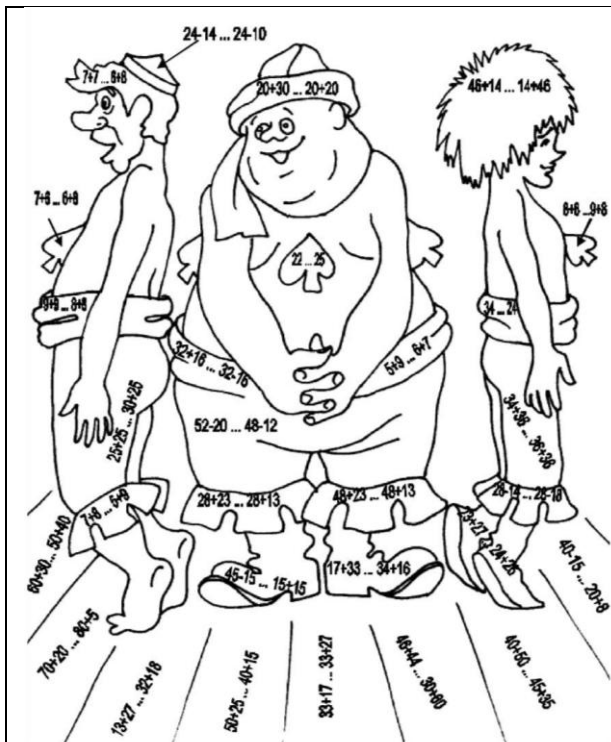
Далее рассмотрим психологическое развитие младших школьников посредством заданий раскрасок. Так, в процессе выполнения математических заданий-раскрасок происходит:

- воздействие на зрительное восприятие;
- задействование разных способов запоминания: наглядность, проговаривание, фиксирование (прорисовывание, раскрашивание раздаточного материала);
- развитие мышления учащихся, формирование навыков применения определённого алгоритма разрешения задачи, основываясь на ранее полученных знаниях;
- развитие творческих способностей;
- реализация ученика как личности в процессе обучения;
- развитие логического мышления: усвоение навыков анализа и обобщения.

Кроме того, выполнение заданий-раскрасок предполагает нетрадиционную форму выполнения домашнего задания, что способствует проявлению большего интереса со стороны учащихся. Благодаря введению элементов творчества, информация усваивается легче и надолго фиксируется в памяти. Исходя из интересов учащихся, и тематики уроков в дидактические задания-раскраски вводятся различные математические действия, необходимые при усвоении курса математики в начальных классах (сложение и вычитание в пределах 10, 100, подстановка знаков «>», «<», «=») (рис.3,4). Предлагаемые для выполнения математические раскраски также могут способствовать переходу от простых заданий к более сложным (например, раскраски на знание таблицы умножения) (рис. 5,6).

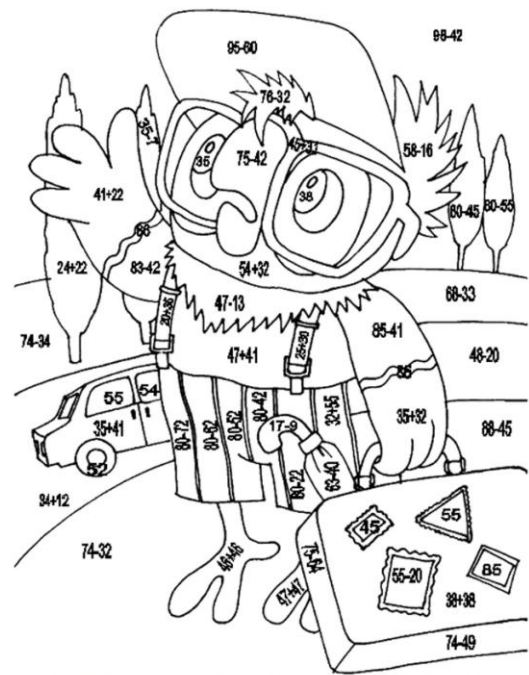
Далее остановимся на том, что выполнение математических заданий-раскрасок позволяет обеспечить усвоение материала каждым учеником. Данная форма домашнего творческого задания даёт возможность более слабым ученикам выполнить предлагаемое задание с одинаковым результатом, что и более подготовленным сверстникам.





Вместо точек вставь знаки (>, < или =) и раскрась:  
 > - красный, < - зеленый, = - коричневый

Рис. 3. Примеры заданий-раскрасок на сравнение



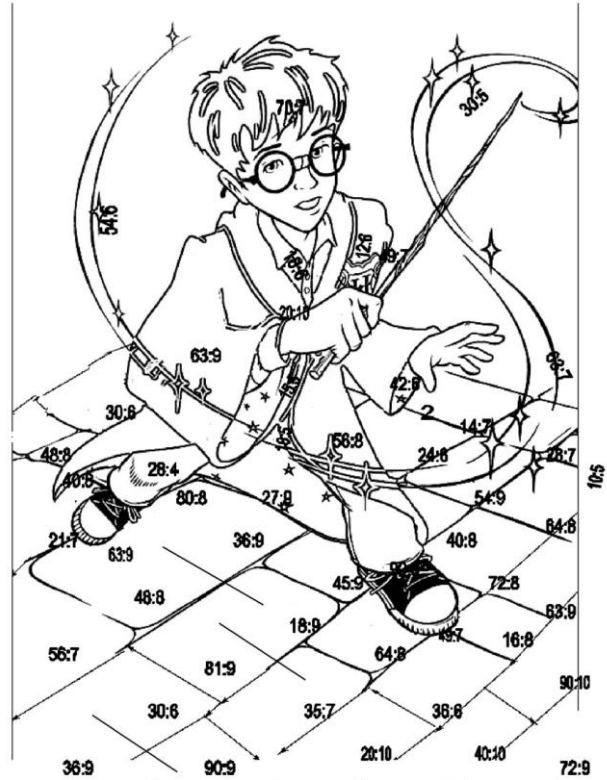
1-20 - красный, 41-50 - зеленый, 71-80 - фиолетовый,  
 21-30 - оранжевый, 51-60 - голубой, 81-90 - розовый,  
 31-40 - желтый, 61-70 - синий, 91-100 - коричневый

Рис. 4. Примеры заданий-раскрасок на сложение и вычитание в пределах 100



3, 18 - оранжевый 12, 27 - темно-зеленый  
 6, 21 - желтый 15, 30 - светло-зеленый  
 9, 24 - коричневый

Рис. 5. Примеры заданий-раскрасок на умножение (таблица умножения на 3)



2 - красный 5 - зеленый 8 - фиолетовый  
 3 - оранжевый 6 - голубой 9 - розовый  
 4 - желтый 7 - синий 10 - коричневый

Рис. 6. Примеры заданий-раскрасок на деление (таблица умножения на 9)

Также невозможно обойти вниманием тот факт, что многочисленные исследования показали влияние цвета на эмоциональное состояние человека, на его работоспособность, а, значит, и на процесс обучения, как важного вида деятельности. С.Н. Рерих так говорит о цвете: «Гармония в цвете подобна гармонии в музыке. Она оказывает то же воздействие; она вызывает те же реакции, определяемые тем, нравится нам эта реакция или нет. Возьмите чёрно-белый рисунок. В нём никогда нет такого живого элемента, который даёт цвет. Потому что цвет, даже без ассоциации и формы, всё же несёт в себе вибрации жизни. В конце концов, цвет очень близок к музыке, поэзии, звуку и запаху, которые взаимосвязаны. В целом мой тезис в живописи таков: именно цвет в первую очередь влияет на нас».

Таким образом, создание математических заданий-раскрасок требует от педагога-составителя знания основных особенностей влияния цвета, композиции цветов на психо-эмоциональное состояние школьников.

Подготавливаемый дидактический материал можно раздавать школьникам по мере изучения соответствующих разделов математики. Ученики могут вести специальную тетрадь для таких творческих заданий-раскрасок. Другой вариант – составление преподавателем специально выпущенных в типографии рабочих тетрадей с заданиями-раскрасками, по которым школьникам задаются домашние задания.

Несомненно, что подготовка заданий-раскрасок требует от составителя много временных и материальных затрат, творческого подхода к их составлению, т.к. необходимо исходить из интереса младших школьников к сказочным персонажам так, чтобы работа над заданием вызывала интерес, а для этого необходимо вызвать желание в ребенке добиться конечного результата.

В заключении отметим, что опыт использования дидактического материала в форме заданий-раскрасок при изучении математики в младших классах общеобразовательной школы повышает интерес учащихся к предмету, способствует активизации их творческой мысли, и что самое главное, это даёт хороший конечный результат: увеличивается темп математических расчетов, ориентация в материале, ученикам легче даются задания, требующие анализа, сравнения, наблюдательности, обобщения.

### **Библиографический список**

1. Выготский Л.С. Педагогическая психология. – М.: Педагогика-пресс, 1999.
2. Манвелов С.Г. Конструирование современного урока. - М.:Просвещение, 2002.
3. Букатов В.М., Ершова А.П. Нескучные уроки. Обстоятельное изложение игровых технологий обучения школьников: Пособие для учителей физики, математики, географии, биологии.- Петрозаводск, 2008.
4. Аввакумова М.Н., Крылова О.Н. Современные гуманитарные педагогические технологии как средство творческого саморазвития учащихся. Методические рекомендации для учителя. – СПб.: Лема, 2011.
5. Кларин М. В. Технология обучения: идеал и реальность. – Рига: Эксперимент, 1999.

# МОДЕЛИРОВАНИЕ КОГНИТИВНОГО ДИССОНАНСА ЛИЧНОСТИ КАК СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СФЕРЫ

Лучко О. Н., Маренко В. А.

*Омский государственный институт сервиса*

Концепцией Федеральной целевой программы развития образования на 2016 - 2020 годы предусмотрено решение задач достижения высокого стандарта качества содержания и технологий для всех видов образования. Для этого предусмотрено создание востребованной системы оценки качества образования и образовательных результатов. Решение поставленных задач невозможно без выявления реальных проблем общества и обоснования путей их решения на основе проведения независимых исследований [1]. Поэтому соответствующие исследования в социально-экономической сфере являются актуальными.

Многие российские ученые для исследования когнитивного диссонанса личности применяют методы математической статистики [2, 3]. Инструментом наших исследований является системный анализ, который позволяет изучать объект как в целом, так и отдельные его элементы.

**1. Изучение когнитивного диссонанса как системы в целом** К ситуациям когнитивного диссонанса можно отнести ситуации, когда систематически плохо удовлетворяются базовые жизненные потребности граждан. Такие ситуации могут иметь нежелательные последствия, приводящие к возникновению агрессивных действий.

Авторами определены целевой и управляющий факторы проблемной области, проведена процедура согласования величины и направления связей между ними [4]. В результате этих действий сформирована когнитивная карта как взвешенный ориентированный граф (рис. 1).

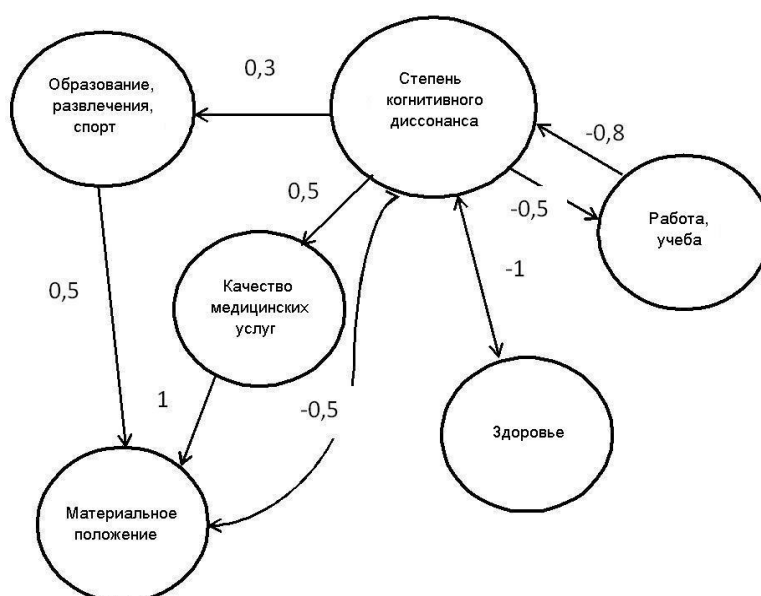


Рис. 1. Когнитивная карта «степень когнитивного диссонанса личности»

Экспертный опрос выявил следующие рассуждения. «С работой или учебой – хорошо, степень когнитивного диссонанса – ниже. Если здоровье у индивида плохое, то степень когнитивного диссонанса высокая» (обратно пропорциональная зависимость). Индивид стремится снизить степень когнитивного диссонанса, используя образовательные услуги, обращаясь в медицинское учреждение за высококачественной медицинской помощью или прибегая к спортивным и развлекательным мероприятиям. «Степень когнитивного диссонанса высокая, значит, требуется высокое качество образовательных или медицинских услуг, или увеличение спортивной нагрузки и развлечений» (прямо пропорциональная зависимость). И то, и другое средство снижения когнитивного диссонанса требует материальных затрат. «Высокое материальное положение способствует снижению степени когнитивного диссонанса, но не всегда» (обратно пропорциональная зависимость).

**Результаты компьютерного эксперимента.** Для проверки экспертных рассуждений проводится компьютерный эксперимент, суть которого в том, что в вершины сформированного функционального графа вносятся возмущения и наблюдается распространение «волны возмущений» по различным путям на графе [5]. Вычислительный эксперимент проведен с помощью программного средства Excel. Результаты вычислительного эксперимента показаны на рисунках 2 и 3. Визуализация базовых факторов осуществлена на 18 шагах вычислений при увеличении фактора работа на 10 условных единиц. В этом случае целевой фактор степень когнитивного диссонанса (пунктир) принимает максимальное по модулю значение 20 условных единиц.

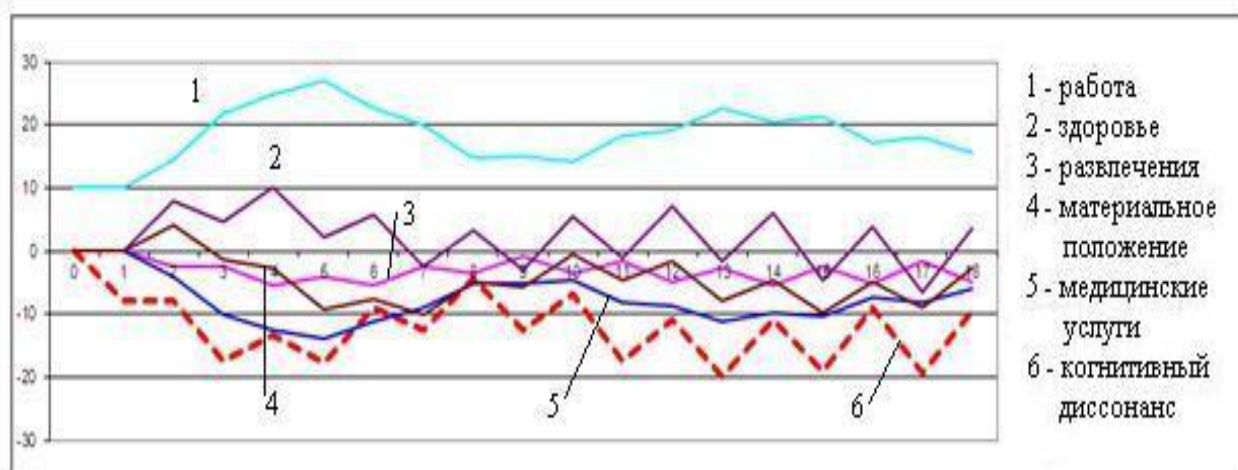


Рис. 2. График «степень когнитивного диссонанса» (пунктир) при увеличении фактора работа на 10 условных единиц

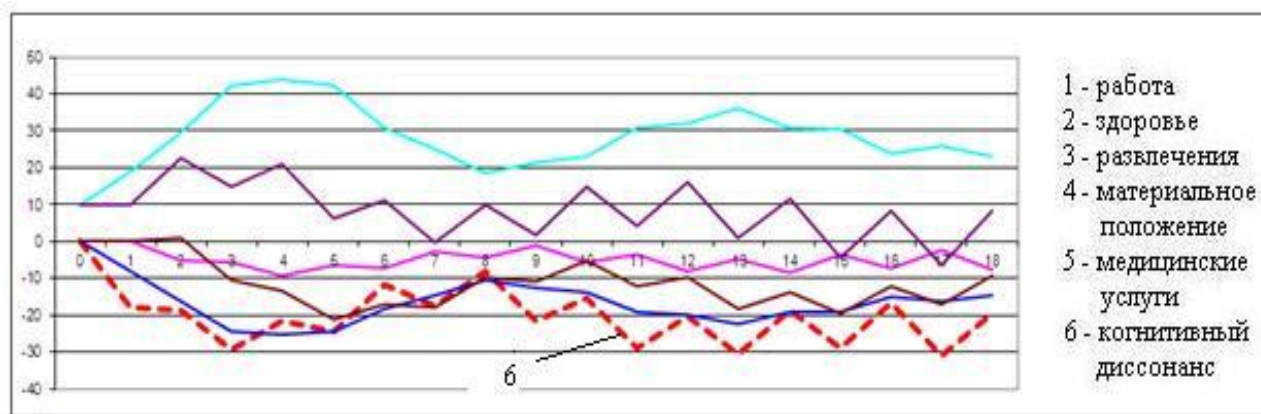


Рис. 3. График «степень когнитивного диссонанса» (пунктир) при увеличении факторов работа и здоровье на 10 условных единиц

На рисунке 3 видно, что при увеличении факторов и работа, и здоровье на 10 условных единиц целевой фактор степень когнитивного диссонанса принимает максимальное по модулю значение 30 условных единиц. Эти результаты согласуются со здравым смыслом: чем лучше и работа, и здоровье, тем ниже степень когнитивного диссонанса. Изменение только одного фактора работа дает меньший эффект, т.к. степень когнитивного диссонанса в этом случае фиксируется на уровне 20 условных единиц по модулю.

## ***2.Изучение качества образования как элемента системы «Когнитивный диссонанс личности»***

Развитие общероссийской системы качества образования в последние годы является одной из ключевых проблем общества. Целью проведения таких процедур является обеспечение высокого качества образования на различных уровнях, основным механизмом которого является управление образованием на основе регулярно получаемой достоверной информации в процессе мониторинга о состоянии системы образования на местных уровнях и тенденциях ее изменения.

Авторами осуществлен процесс разработки и верификации когнитивной модели для изучения качества образования с применением компьютерного эксперимента. Базисные факторы для изучения качества образования приведены в таблице.

Между базисными факторами устанавливаются причинно-следственные связи. На рисунке 4 приведена когнитивная карта 1 с согласованными экспертными оценками.

Компьютерный эксперимент проведен с помощью программного средства Excel. Математическим аналогом когнитивной карты является взвешенный ориентированный граф. В ходе эксперимента возмущение поступало в одну из вершин графа и актуализировало всю систему показателей в большей или меньшей степени. Если между двумя управляющими факторами связь, напри-

мер 0,5 и значение одного управляющего фактора увеличиваем на 10%, то величина другого управляющего фактора возрастет на 5%. Кривые на рисунке 5 (а, б) визуализируют изменения, происходящие на графе. На рисунке 5а изменялись значения управляющих факторов «содержание обучения» и «квалификация преподавателей» на 10%. На рисунке 5б, кроме указанных выше двух факторов, изменялся фактор «контроль», что привело к значительному увеличению целевого фактора качество образования (кривая 1).

#### Базисные факторы

№	Вид	Название
1	целевой	Качество образования
2	управляющие	Потребность общества в специалистах
3		Контроль
4		Мотивация
5		Квалификация преподавателей
6		Содержание и технологии обучения
7		Когнитивная готовность обучаемых

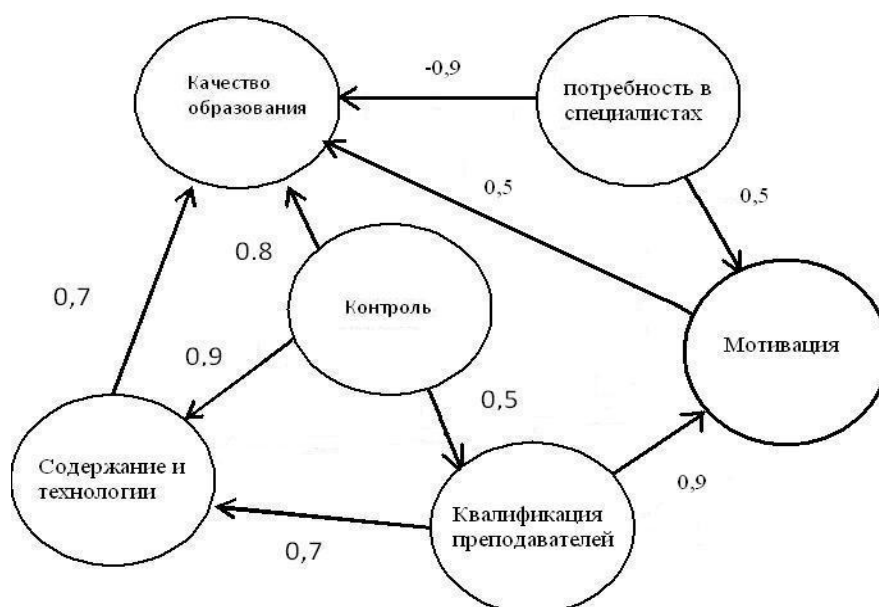


Рис. 4. Когнитивная карта 1 для изучения качества образования

Таким образом, одним из существенных управляющих факторов является фактор «контроль». На рисунках 5а, б по оси абсцисс откладывается количество шагов вычислений, по оси ординат – изменения исследуемого факторов в условных единицах.

Проведен компьютерный эксперимент, позволяющий определить влияние фактора «когнитивная готовность» обучаемого на целевой фактор «качество образования» с помощью когнитивной карты 2, представленной на рисунке 6.

На рисунке 5 приведена визуализация расчетов изменения качества образования при изменении управляющего фактора когнитивная готовность обучаемого (рис. 5а, б).

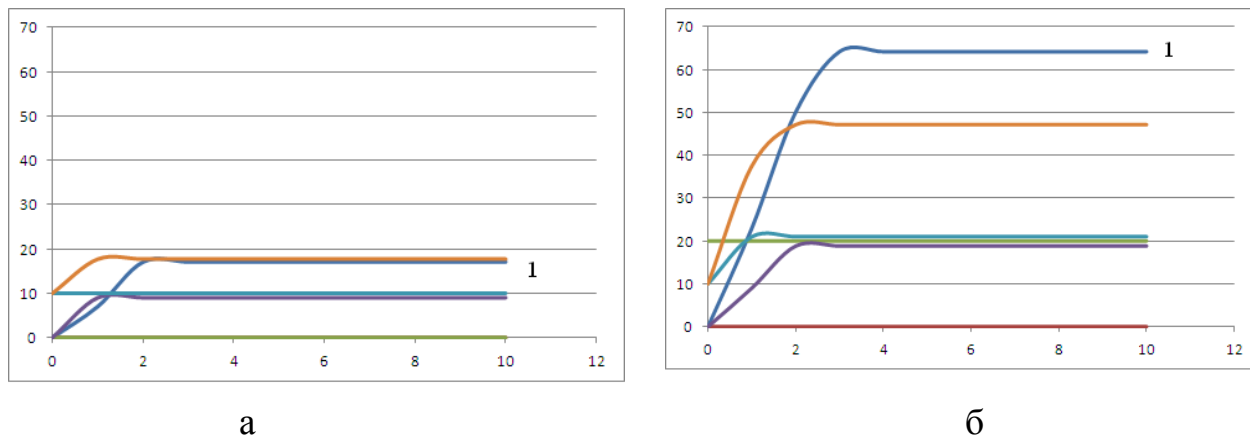


Рис. 5. Визуализация расчетов

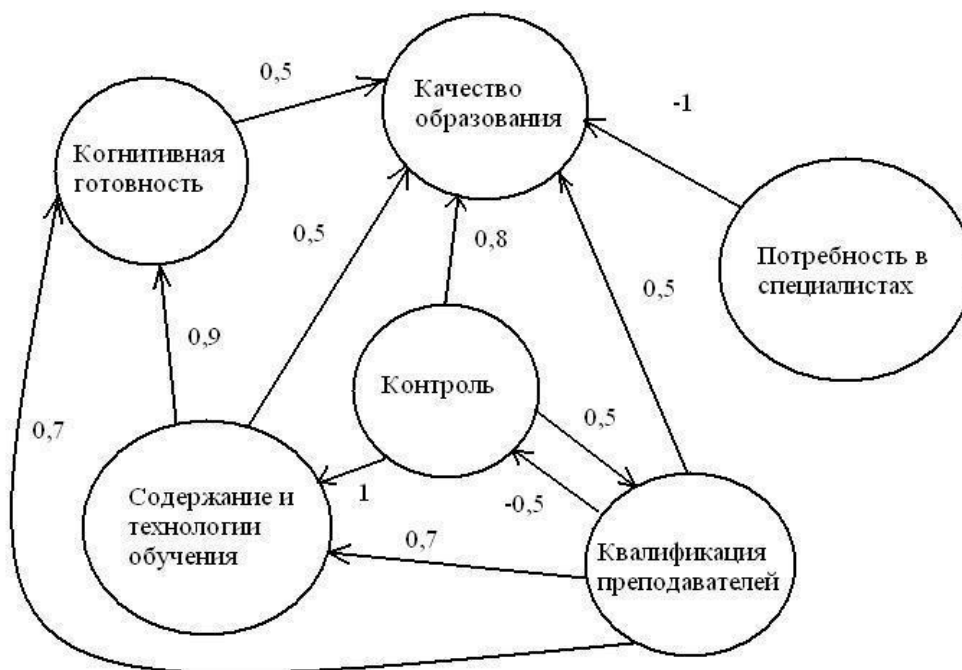


Рис. 6. Когнитивная карта 2 для изучения качества образования

Если к 10-ти процентным возмущениям, введенным в вершины графа, обозначенных управляющими факторами «квалификация преподавателей», «содержание и технологии обучения» (рис. 7 а), добавить 10-ти процентное возмущение в вершину, обозначенную управляющим фактором «когнитивная го-

товность» обучаемого, то это приведет к незначительному увеличению целевого фактора «качество образования» (рис. 7 б). Таким образом самым важным управляющим фактором является контроль за качеством образования, а также – всей образовательной системой в целом.

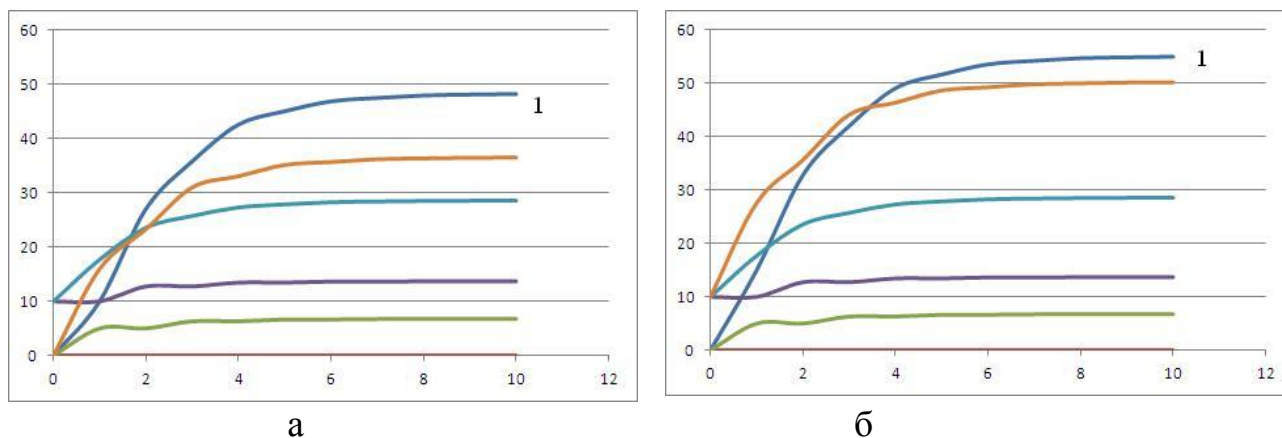


Рис. 7. Визуализация расчетов, проведенных с помощью когнитивной карты 2

Таким образом, концепция модернизации российского образования предусматривает совокупность мер по обеспечению качества образования и созданию системы его отслеживания. Результаты в решении этой проблемы имеются: совершенствуются государственные образовательные стандарты как общественно необходимый норматив, разрабатываются критерии и показатели качества разного уровня образования, накапливается эмпирический опыт организации педагогического мониторинга в образовательных учреждениях и т.д. Авторы также вносят посильный вклад в решение этого важного для страны вопроса с помощью возможностей методов системного анализа и методологии когнитивного моделирования.

### Библиографический список

1. Римский В.Л. Особенности российской социальной политики / Интернет-конференция «Социальное рыночное хозяйство: концепция, практический опыт и перспективы применения в России». – Режим доступа: <http://ecsocman.hse.ru/text/16210007/>.
2. Абрамович Е. С. Математико-статистические методы анализа социальной напряженности в российском обществе / Е. С. Абрамович // Учет и статистика. — 2012. — Т. 1, № 25. — С. 85–89.
3. Беляева Л. А. Культурный и социальный капитал и напряженность социального пространства России / Л. А. Беляева // ОНС: общественные науки и современность. — 2013. — № 5. — С. 51–64.
4. Marenko V.A., Luchko O.N. Cognitive modelling application for social tension study. Математические структуры и моделирование. – 2014. – 4(32). – С.118-129.
5. Лучко О.Н., Маренко В.А. Когнитивное моделирование как инструмент поддержки принятия решений. – Новосибирск: Изд-во СО РАН, 2014. – 118 с.



## **ОСОБЕННОСТИ НЕВЕРБАЛЬНОЙ КОММУНИКАЦИИ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА КАК ВАЖНОЙ ЧАСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНЦИИ**

**Малько А. С.**

*Кокшетауский университет им. А. Мырзахметова, Казахстан*

Цивилизационные изменения последних десятилетий и международный опыт развития общественного устройства подтверждает, что образование является одним из важнейших приоритетов стабильного функционирования процветающего государства. Согласно Государственной программы развития образования Республики Казахстан на 2011-2020 годы общей целью образовательной реформы стало «повышение конкурентоспособности образования, развитие человеческого капитала для улучшения материального и духовного благосостояния граждан и устойчивого роста экономики». Данная цель может быть достигнута, в том числе, путем повышения профессионального уровня педагогов, приобретением необходимого уровня ключевых, базовых, специальных компетентностей, совокупность которых составляет профессиональную компетентность.

Вопрос профессиональной компетентности особенно актуален в условиях модернизации современного образования, в условиях, когда кардинально меняется роль педагога в образовательном процессе.

В настоящее время все большее внимание уделяется проблеме общения в профессионально-педагогической деятельности, как составной части педагогической компетентности.

Как отмечают исследователи, появление новых форм коммуникации, расширение информационно-сетевых связей, а также внедрение инфокоммуникационных технологий в образовательный процесс, появление виртуального обучения, виртуальных школ, виртуальных учителей, виртуальных учеников, приводит к замене «живого», человеческого общения на виртуальное. Это в свою очередь влечет за собой кризис понимания, взаимопонимания, в том числе и между участниками образовательного процесса. Все чаще педагоги констатируют трудности во взаимодействии с учениками, объясняя это конфликтностью детей, их желанием заменить живое непосредственное общение на общение с компьютером. О таком «затрудненном общении» все чаще говорят психологи, обуславливая его возникновение «самим фактом формирования человеческой общности, особенностями развития личности в определенной социокультурной среде, социально-психологической природой общения, механизмами отражения и взаимодействия, уровнями их функционирования» [2;310].

Составной частью педагогической компетентности, является коммуникативная компетентность педагога, определяющая его способность решать профессиональные задачи, возникающие в реальных ситуациях педагогического процесса, с использованием знаний о психосемантике средств общения, умений и навыков адекватной интерпретации ситуации.

Немаловажной составляющей коммуникативной компетентности педагога выступает «невербальная компетентность», которая заключается в осведомленности педагога о способах декодирования невербальной информации, в развитии необходимого уровня способности к адекватному пониманию невербального поведения участников образовательного процесса в школе.

Проблема восприятия и интерпретации невербального поведения разрабатывалась еще со времен античности. Общеизвестно, что эффективное общение не состоится без оценки чувств, настроения собеседника. Предельно важным элементом педагогического общения является установление психологического контакта с учеником, так называемая эмоциональная идентификация.

Современные ученики в реальной и виртуальной жизни находятся под воздействием негативно-эмоциональных стрессовых факторов, что приводит к нарушению эмоциональной сферы. Становясь субъектами педагогического процесса они начинают маскировать свои переживания и эмоциональное состояние. Главной задачей педагога становится своевременное установление связи между невербальным поведением и психологическим состоянием ученика. Невербальные средства помогают идентифицировать личность ученика по общению, формируют его образ, поддерживают оптимальный уровень психологической близости между общающимися. Можно сказать, что невербальные проявления выразительного поведения являются источником важной информации о партнере по общению, что невозможно в условиях виртуальных коммуникаций.

Для психологии невербального общения особое значение имеет способность к адекватной интерпретации и пониманию невербального поведения человека. Интерпретация невербальной информации, поступающей от учащихся, позволяет более гибко реагировать на изменение ситуации общения, понять истинные их цели и намерения, предсказать возможные последствия передаваемой информации. Эти качества становятся незаменимыми для педагогов. Таким образом, современный педагог для обеспечения качества обучения должен иметь достаточно развитые умения декодирования невербальной информации, поступающей от учеников.

Средства невербального общения всегда задействованы в ходе учебно-воспитательного процесса.

По мнению В.А.Лабунской «ядро невербального поведения составляют самые разнообразные движения (жесты, экспрессия лица, взгляд, позы, интонационно-ритмические характеристики голоса, прикосновения), которые сопряжены с изменяющимися психическими состояниями человека, его отношениями к партнеру, с ситуацией взаимодействия и общения и которые принято рассматривать в качестве экспрессивного компонента или выразительного поведения» [3;35]. Также в своей работе автор приводит сведения о концепции П.Экмана и У.Фризена «о невербальной утечке информации», где ранжирование частей тела человека говорит о важности считывать информацию не только с лица, но и с рук и ног человека. Другие ученые говорят о важности акустической составляющей в невербальной коммуникации, например, В.П. Морозов,

вводит понятие эмоциональный слух: «это способность к определению эмоционального состояния говорящего по звуку его голоса... часть системы невербальной коммуникации, специализированная к адекватной оценке эмоциональной информации в звуковой форме» [4;31].

Практика показывает, что более целостную картину эмоционального состояния дает учет всех составляющих невербального поведения: оптической, акустической, тактильной, ольфакторной.

Профессиональная компетенция педагога должна включать умение декодировать эмоциональное состояние ученика, которое всегда приурочено к какому-то конкретному отрезку времени или деятельности.

Интерпретация в общении интересует нас в рамках способности адекватного понимания личности партнера. В.А Лабунская отмечает такие черты интерпретации в межличностном общении: «пристрастность», зависимость ее содержания от компонентов общения и совместной деятельности» [3;267]; связь результатов интерпретации с отношением к партнеру; актуализация интерпретационной деятельности субъектов в момент возникновения коммуникативной задачи, проблемы; интерпретационными возможностями субъекта познания.

Данная категория понимания собеседника тесно связана с такими педагогическими явлениями как сопереживание, эмпатия, эмоциональная идентификация. Чтобы приступить к интерпретационной деятельности педагог должен уметь различать направленность эмоциональной экспрессивности ученика, которая, по мнению В.П. Морозова, делится на направленность на партнера по общению, на предмет разговора, на самого себя. Задача учителя определить направленность экспрессии ученика и выбрать метод разрешения ситуации общения.

Следует помнить, что невербальное поведение «индивидуально и неповторимо настолько, насколько индивидуальна и неповторима личность во всех своих переживаниях. Именно поэтому появляются трудности, связанные с его интерпретацией и точностью понимания в общении».

При профессиональном владении названными выше знаниями и умениями педагог, понимая, что невербальное поведение представляет высокие диагностические возможности, может строить образовательный процесс более эффективно.

В литературе практически отсутствуют данные о систематических исследованиях выражения эмоций учеников через средства невербальной коммуникации. Следует отметить, что исследование невербальной коммуникации представляет несомненный практический интерес для решения ряда педагогических задач.

Невербально-коммуникативный аспект общения занимает важное место в процессе взаимодействия учителя и ученика. Для того чтобы построить, продуктивно организовать свою работу, учитель должен уметь общаться с учениками, должен брать во внимание не только речь ученика, но и каждый его жест,

взгляд, каждое движение, в свою очередь строго контролировать свое невербальное поведение.

Сообразно с этим, повышение качества образования, являясь приоритетным направлением в условиях модернизации образовательного процесса в школе, предполагает приобретение профессиональной компетентности, составляющим компонентом которой является и компетентность в невербальном общении.

### **Библиографический список**

1 Государственная программа развития образования Республики Казахстан на 2011-2020 годы. - Астана, 2010.

2 Психология личности. Учебное пособие / Под ред. проф. П. Н. Ермакова, проф. В. А. Лабунской. - М.: Эксмо, 2007.-653 с.

3 Лабунская В. А. Экспрессия человека: общение и межличностное познание. - Ростов н/Д: Феникс, 1999.-608 с.

4 Морозов В.П. Искусство и наука общения: невербальная коммуникация.-М., ИП РАН, 1998.-164 с.

## **ОБ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ В ОМСКОЙ ОБЛАСТИ**

**Марьенкина О. В.**

*Министерство образования Омской области*

Реализация прав детей с ограниченными возможностями здоровья на образование рассматривается как одна из важнейших задач государственной политики в области образования. Получение такими детьми качественного общего образования является одним из основных и неотъемлемых условий успешной социализации, обеспечения их полноценного участия в жизни общества, эффективной самореализации в различных видах профессиональной и социальной деятельности.

В настоящее время в Омской области проживают около 12 тыс. детей с ограниченными возможностями здоровья (далее – дети с ОВЗ), из них 30 % детей дошкольного возраста, что определяет необходимость организации и совершенствования работы с детьми, имеющими ограниченные возможности, начиная с раннего возраста.

В связи с этим в Омской области выстраивается система по оказанию ранней помощи семьям, воспитывающим детей с ОВЗ, посредством организации сети центров раннего выявления и реабилитации детей с особенностями развития, организации межведомственного взаимодействия и деятельности полипрофессиональных бригад специалистов, организации деятельности ресурсно-методического центра, разработки и реализации технологий комплексной диагностики и реабилитации семей, воспитывающих детей с ОВЗ раннего возраста.

Определение особенностей организации образовательного процесса для детей с ОВЗ в соответствии с индивидуальными особенностями, структурой нарушения развития и степенью его выраженности в регионе осуществляется областной психолого-медико-педагогической комиссией (далее ПМПК), имеющей в своем составе 5 территориальных служб, городской ПМПК.

Согласно заключению ПМПК в образовательных организациях создаются условия обучения и воспитания детей с учетом их психофизических особенностей.

Образование детей с ОВЗ дошкольного возраста в регионе организовано по 3 направлениям.

Первое направление - организация обучения детей с ОВЗ в дошкольных образовательных учреждениях компенсирующей направленности:

- на территории города Омска созданы 10 дошкольных образовательных учреждений (далее – ДОУ) компенсирующей направленности, из них:

- 2 ДОУ для глухих и слабослышащих детей;
- 2 ДОУ для слабовидящих детей, для детей с амблиопией, косоглазием;
- 4 ДОУ для детей с тяжелыми нарушениями речи;
- 1 ДОУ для детей с нарушениями опорно-двигательного аппарата;
- 1 ДОУ для детей с задержкой психического развития, нарушением интеллекта;

- в учреждениях специального (коррекционного) сформировано 42 дошкольные группы компенсирующей направленности для детей, имеющих задержку психического развития, нарушения речи, опорно-двигательного аппарата, интеллекта.

Общее количество воспитанников – 938 человека.

Второе направление реализуется посредством открытия дошкольных групп компенсирующей направленности в ДОУ общего типа:

- на территории города Омска и муниципальных районов Омской области (Любинский, Азовский, Тевризский, Омский) находятся 53 ДОУ, реализующих образовательную программу дошкольного образования комбинированной направленности для детей с задержкой психического развития, с нарушением речи, которые посещают 15 731 ребенок, из них 1173 детей с ОВЗ.

Третьим направлением является инклюзивное образование, при организации которого обучение здоровых детей и детей с ОВЗ осуществляется совместно.

- в учреждениях специального (коррекционного) образования, ДОУ муниципальных районов Омской области функционируют 32 дошкольные группы, которые посещают около 1300 детей.

Кроме того, в Омской области развиваются вариативные формы дошкольного образования: лекотеки, консультативные пункты, индивидуальные занятия по методике Бороздина А.И., предоставляются субсидии на образование детей с ОВЗ негосударственным образовательным учреждениям.

Из 9 тысяч детей с ОВЗ школьного возраста, проживающих на территории региона, для 88 % детей созданы условия для получения качественного обще-

го образования (в том числе и с использованием дистанционных технологий), к 2020 году количество детей с ОВЗ, охваченных образовательными услугами, составит уже 90 %.

Для обеспечения качественного образования детям с ОВЗ в регионе функционируют:

- 26 учреждений, в которых обучаются 3238 детей с ОВЗ:
- для детей с нарушением слуха (I, II видов) – 2 учреждения;
- для детей с нарушением зрения (III–IV видов) – 1 учреждение;
- для детей с нарушением речи (V вида) – 2 учреждения;
- для детей с нарушением опорно-двигательного аппарата (VI вида) – 1 учреждение;
- для детей с нарушением интеллекта (VIII вида) – 19 учреждений, из которых 5 учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;
- для детей с различными структурами дефекта (задержка психического развития, нарушение речи, интеллекта) – 1 учреждение.

С целью организации углубленной социально-бытовой ориентировки в обществе детей с умеренной степенью умственной отсталости в учреждениях специального (коррекционного) образования открыты 9 классов углубленной профессиональной трудовой подготовки по направлениям: столярное дело, помощник воспитателя детского сада, плотник, швейное дело, сельское хозяйство, пчеловодство.

Для предоставления качественного образования детям с ОВЗ в зоне «шаговой доступности» в 2014/2015 учебном году функционируют:

- 431 класс для детей с умственной отсталостью, задержкой психического развития, в которых обучаются 1478 детей (что на 22 % больше по сравнению с предыдущим учебным годом);
- 1038 детей с ОВЗ обучаются в образовательных учреждениях инклюзивно (в текущем учебном году количество детей, обучающихся инклюзивно, увеличилось на 5 %);
- 226 детей-инвалидов обучаются с использованием дистанционных образовательных технологий, что составляет 100 % от нуждающихся).

Для родителей (законных представителей), воспитывающим детей-инвалидов, обучающихся на дому, в регионе осуществляется мера господдержки: компенсационная выплата затрат родителям за обучение ребенка-инвалида на дому. В настоящее время указанную выплату получают 780 родителей (законных представителей).

С целью обеспечения равного доступа к образованию для всех обучающихся с учетом разнообразия особых образовательных потребностей и индивидуальных возможностей в Омской области:

- утверждена Концепция развития интегрированного (инклюзивного) образования в Омской области до 2016 года;
- создан Координационный совет по развитию интегрированного (инклюзивного) образования в Омской области;

- открыт Учебно-методический центр интегрированного (инклюзивного) образования;

- функционируют 5 территориальных агентств специального образования, 22 ресурсных центра, обеспечивающих сопровождение инклюзивных процессов;

- создан банк данных детей с ОВЗ;

- разрабатывается план мероприятий «дорожная карта» по развитию инклюзивного образования в Омской области на 2015 – 2018 годы.

В области осуществляется планомерная деятельность по созданию единого образовательного пространства для детей с ОВЗ, формированию инклюзивной вертикали, что позволит к 2018 году увеличить долю детей с ОВЗ, получающих образовательные услуги в форме интегрированного (инклюзивного) образования до 55 процентов (в настоящее время доля детей, обучающихся инклюзивно, от общего количества обучающихся детей с ОВЗ, составляет 42 %).

В результате конкурсного отбора, проводимого Министерством образования и науки Российской Федерации, регион участвует в апробации ФГОС ОВЗ. В 2014/2015 учебном году в 14 образовательных учреждениях, являющихся региональными пилотными площадками, созданы условия для обучения по новым стандартам для 150 детей с ОВЗ. В 2015 году Омская область будет являться федеральной стажировочной площадкой для сопровождения процессов внедрения ФГОС ОВЗ в субъектах Российской Федерации Сибирского федерального округа.

С целью организации образовательного пространства для всех детей, вне зависимости от их психофизических особенностей, в рамках реализации государственной программы «Доступная среда на 2011 – 2017 годы» в 2014 году созданы условия, обеспечивающие беспрепятственный доступ в ОУ детям с ОВЗ в 25 ОУ, что позволило увеличить доступность учреждений для детей с ОВЗ до 17 % от общего количества общеобразовательных организаций Омской области.

На основании вышеизложенного основными направлениями деятельности органа исполнительной власти в сфере образования в рамках организации образования детей с ОВЗ являются:

- развитие системы оказания ранней помощи семьям, воспитывающим детей-инвалидов (в возрасте от 0 до 3 лет);

- ликвидация очередности в ДООУ, реализующие адаптированные образовательные программы дошкольного образования;

- создание доступной среды в ОУ для получения образования детей с ОВЗ в «зоне шаговой доступности»;

- создание условий для получения образования детей, ранее считавшихся «необучаемыми»;

- введение в 2015/2016 учебном году ФГОС ОВЗ во всех ОУ;

- организация мониторинга трудоустройства детей-инвалидов, их дальнейшей трудовой деятельности;

- разработка программ повышения квалификации, профессиональной переподготовки административных работников, педагогов ОУ, задействованных в инклюзивном образовании;
- управление инновационными процессами на уровне региона по развитию системы образования детей с ОВЗ;
- создание толерантной среды в ОУ посредством реализации социально-значимых проектов, включение общественных организаций в пропаганду идей инклюзивного образования.

## **СОЦИАЛЬНАЯ РЕАБИЛИТАЦИЯ СЕМЕЙ, ИМЕЮЩИХ ДЕТЕЙ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ**

**Мельниченко С. А.**

*НОУ ВПО «Омская гуманитарная академия»*

В современных условиях наиболее уязвимой в социальном плане является семья, в которой имеется ребенок с ограниченными возможностями здоровья. Рождение такого ребенка деформирует семью. Мать и отец оказываются в состоянии ежедневных стрессов, что приводит к кризису семейных отношений – семья становится малообщительной, избирательной в контактах.

Принципиально важным в этих обстоятельствах помочь родителю принять себя и своих детей такими, какие они есть, раскрыть собственные творческие возможности, изменить взгляд на свою проблему – воспринимать ее не как «крест», а как «особое предназначение». [2, с.15]. Защита прав ребенка на охрану и укрепление здоровья, на свободное развитие в соответствии с индивидуальными возможностями становятся сферой деятельности, в которой тесно переплетаются интересы родителей, врачей-специалистов, педагогов, социальных работников. К каждому ребенку с ОВЗ нужно подходить не с позиции, чего он не может в силу своего дефекта, а с позиции, что он может, не смотря на имеющееся нарушение.

Сегодня на смену медицинской модели адаптации детей с ОВЗ приходит социальная модель, которая утверждает: причина инвалидности находится не в самом заболевании как таковом, а это существующие в обществе физические и организационные барьеры, стереотипы и предрассудки. При социальной модели понимания, ребенок с отклонениями в развитии не является «носителем проблемы» [5, с.28]. Напротив, проблемы и барьеры в социализации таких детей создает несовершенство общественных отношений, которые не соответствуют разнообразным потребностям детей с отклонениями в развитии. Общество должно предоставить таким детям равные возможности полноценного участия во всех сферах жизнедеятельности.

Факт появления в семье ребенка с ОВЗ по-разному воспринимаются родителями: одни чрезмерно опекают ребенка, что создает почву для возникновения нежелательных черт характера, таких как упрямство, капризность, пассивность.



Другие наоборот занимают жесткую позицию, в результате чего у детей возникает раздражительность, повышенная возбудимость. Отсюда, совершенно ясно, что психологическая, социальная да и медицинская помощь нужна не только детям, но и самим родителям.

Развитие любого ребенка во многом зависит от того, как он приспособлен к окружающему его социуму, как он осознает свои возможности и умения. Защита прав ребенка на охрану и укрепление здоровья на свободное развитие становятся сферой деятельности, в которой тесно переплетаются интересы семьи, врачей-специалистов, социальных работников, всего общества в целом. Систематическая ранняя психолого-педагогическая и медико-социальная помощь ребенку с привлечением родителей позволяет вывести на новый качественный уровень не только сам процесс развития ребенка, но и в значительной мере определяет прогресс интеграции ребенка-инвалида как равноправного члена в здоровую среду сверстников.

Социальная адаптация детей с ОВЗ проходит сложно, но родители и все специалисты стараются развивать такие важные качества, как социальная компетентность, уверенность, коммуникативность, используя принцип всех специалистов сопровождения – индивидуальный подход к каждому ребенку, к каждой семье, даже если у детей сходные нарушения. Системный междисциплинарный подход выражается в таких конкретных вещах, как опора на единую научно-методологическую концепцию трактовки тех или иных результатов диагностики, разработка коррекционных программ, открытость информации о ребенке для всех специалистов, которые работают с ним и его семьей.

Согласно традиции, сложившейся в нашей стране, проблемы семьи воспитывающей ребенка с ограниченными возможностями, рассматриваются просто. Считается достаточно ограничиться методическими рекомендациями родителям по вопросам обучения и некоторыми советами, касающимися воспитания ребенка. Однако, как свидетельствует практика такое воздействие, не смотря на старания и усилия со стороны специалистов, оказывается недостаточным, так как из поля зрения исключается один из аспектов, требующих особого внимания, а именно: семья ребенка с отклонениями в развитии. На наш взгляд, решение проблемы социальной реабилитации детей данной категории и обретения ими своей «социальной ниши», [1, с.12] следует искать в сфере реализации коррекционного воздействия не только на ребенка, но и на его родителей. Работа с родителями в системе сопровождения ставит своей целью – помочь родителям овладеть практическими знаниями и умениями, которые могут им понадобиться в процессе воспитания детей с ОВЗ в семье. Консультации, которые проводятся по индивидуальным запросам родителей, помогают решать многие проблемы и избежать ошибок в воспитании. Систематическое сотрудничество с родителями создает благоприятную, эмоциональную и нравственную семейную атмосферу в целом.

У детей и подростков с отклонениями в развитии внешне проявляются такие трудности, как неспособность сосредоточиться, чрезмерная подвижность,

неуверенность в принятии решения. Может наблюдаться девиантное поведение в подростковом возрасте, в основном из-за непонимания того, чем может закончиться определенное поведенческое действие т.к. за внешними проявлениями стоят внутри личностные проблемы.

Многое влияет сейчас на интеллектуальное и личностное развитие ребенка: от кризисной ситуации в обществе, дефицита позитивного воздействия на ребенка всех институтов социализации, от школы до педагогической и психологической некомпетентности родителей. Однако даже самые грубые промахи учителей, социальных работников, психологов обычно не так фатально сказываются на развитии личности ребенка, как неправильное поведение родителей. Именно в семье у ребенка вырабатываются навыки социального поведения.

Спектр проблем, с которыми обращаются родители детей с ОВЗ, разнообразен. Обычно родителей интересуют следующие вопросы : развитие ребенка в процессе их общения, вопросы воспитания и лечения, нормализация взаимоотношений с родителями и с другими членами семьи, сохранение и поддержание гармонического климата в семье, формирование позитивного отношения к процессу обучения, учителям и одноклассникам. Отсюда, задача специалистов, работающих с такими семьями смягчить негативное воздействие стресса и способствовать социальной адаптации и детей , и родителей к новым жизненным реалиям. Активное включение родителей и детей в психолого-педагогический и медико-социальный процессы сопровождения позволяет семье совместно со специалистами моделировать и конструировать организационно-содержательные стороны социальной адаптации. Разрабатывая модели сопровождения ранней помощи семье и ребенку, необходимо руководствоваться следующими принципами:

- сохранять и поддерживать психическое здоровье родителей, которые воспитывают ребенка с ОВЗ,
- содействовать укреплению семьи,
- организовать работу на принципах взаимодействия психологии, медицины и социальной работы,
- включать ребенка-инвалида в адаптационные процессы как можно раньше.

Для достижения поставленной цели можно предложить следующую схему организации работы.

Основное условие оказания качественного воздействия на семью – это комплексный подход к решению проблемы, причем комплексность в данном случае понимается как одновременное воздействие на ребенка и его родителей. Способствует форме такой работы создание детско-родительских групп. Особенность таких групп в неразрывности воздействия на родителя и ребенка. На ранних этапах реабилитации зачастую невозможно разделить мать и ребенка в силу различных причин.

Возможности медико-социальной и психолого-педагогической работы в рамках детско-родительских групп обширны. Специалист одновременно может

определить реальный потенциал развития ребенка, показать его возможности родителям, научить основным приемам работы с ребенком, определить спектр личностных переживаний ребенка, дать своевременные групповые и индивидуальные консультации, отследить динамику развития группы в целом и каждого из ее членов в отдельности.

Реализация этих задач предполагает изучение особенностей личностных нарушений, проявляющихся у родителей больных детей, особенно у матерей, и их воздействия на ребенка.

Сегодня психологи выделяют три группы матерей невротического типа, авторитарный тип, психосоматический тип, для которых свойственны специфические индивидуально-типологические характеристики. [5,с.113]

Каждой из выделенных групп соответствуют свои характеристики. Для родительницы невротического типа свойственны следующие черты:

- пассивная личная позиция,
- оправдание собственной бездеятельности в отношении развития ребенка и непонимание того, что некоторые недостатки, возникающие у него, вторичны и являются результатом уже не биологического дефекта, а личностной несостоятельности матери,
- стремление оградить ребенка от всех проблем, даже от тех, которые он может решать собственными силами,
- проявление слабости или инертности при реализации поставленной воспитательной цели,
- постоянно тревожный фон настроения, наличие излишних опасений о чем либо, что в свою очередь передается ребенку и может явиться причиной формирования у него невротических черт характера.

Полярные характеристики, если их сравнить с невротическим типом, имеет портрет родительницы авторитарного типа. Ей свойственны :

- активная жизненная позиция, стремление руководствоваться собственными убеждениями вопреки уговорам со стороны (советам родственников или рекомендациям специалистов),
- стойкое желание найти выход из сложившейся ситуации как для себя, так и для своего ребенка,
- неумение сдерживать свой гнев: раздражение, отсутствие контроля над импульсивностью собственных поступков, склонность к участию в ссорах.
- холодность или отстраненность от проблем ребенка при установлении с ним контакта,
- неравномерный характер применения воспитательных мер: довольно частое использование жестких форм наказания, окрик, подавление личности, избивание.

У категории родительниц психосоматического типа проявляются черты как первой, так и второй групп. Им свойственны более частые смены полярных настроений (то безудержная радость, то глубочайшая депрессия, вызванные не-

значительными поводами). У некоторых из них в большей степени прослеживается тенденция к доминированию, как и авторитарных родителей.

Существует ряд социально-психологических методик, направленных на коррекцию поведения и способствующих социальной адаптации семей, воспитывающих детей с ОВЗ. В методиках выделяется два направления работы: социально-педагогическое (воздействие средствами педагогики) и психокоррекционное, которое в свою очередь представлено индивидуальной и групповой формами. [3,с.51]

Педагогическое направление ставит целью реструктурирование иерархии жизненных ценностей семьи больного ребенка путем приобщения ее к работе с ребенком через возможность личного участия в его развитии. Первенство в этой работе принадлежит матери. Мать больного ребенка обучается с помощью специалиста определенному набору специальных методических приемов. Мать начинает участвовать в образовательно-воспитательном процессе. Этот процесс проводится под руководством педагога и предполагает индивидуальный подход, учитывающий уровень развития ребенка в данный момент. Организационно здесь могут быть использованы следующие формы:

- демонстрация матери приемов работы с ребенком,
- выполнение домашних заданий со своим ребенком,
- чтение в семье специальной литературы,
- реализация творческих замыслов семьи в работе с ребенком.

В работе с семьями можно выделить три этапа. Первый этап направлен на привлечение членов семьи к самому процессу социальной адаптации. Они должны быть твердо уверены, что именно в них нуждается их ребенок. Второй этап – увлеченность процессом развития ребенка. Необходимо увидеть возможность существования маленьких, но очень важных для ребенка достижений. Третий этап характеризуется творческими подходами к социальной адаптации. [1,с172]

Начав заниматься с ребенком, члены семьи учатся понимать своего ребенка, видеть его слабые и сильные стороны и применять психокоррекционные методы. Привлекая всю семью к работе с ребенком, адаптируя его к социуму, профессиональная команда специалистов, участвующих в реабилитационной работе, дает возможность семье испытать радость успеха от своих действий. Действовать должно означать для семьи не только воспитывать ребенка, но жить вместе с ним полноценной жизнью, наполненной разнообразными интересами и проблемами.

Особый интерес на сегодняшний день представляет создание в некоторых регионах служб сопровождения семьи и ребенка (Псков, Владимир, Нижний Новгород). Эти службы, возникая на основе общественных инициатив и разрабатывая модели семейного сопровождения, позволяют накопить необходимые знания и опыт. Так, в настоящее время выявлены следующие группы проблем:

- социально-правовое сопровождение (получение информации о льготах и правах семей, воспитывающих ребенка с ОВЗ. Помощь в подготовке необходимых документов);

- медико-социальное сопровождение (консультирование, обучение родителей средствам и приемам реабилитации);

- социально-педагогическое сопровождение для детей с ОВЗ в период начального образования (проведение развивающих занятий, обучение родителей азам педагогических приемов);

- поддержка семьи (организация контактов с родителями, психологическая и поддерживающая помощь семье по ситуативным запросам родителей).[3,с.115]

Эти службы очень активно используют волонтерское движение. В специальных «школах волонтеров» молодые люди знакомятся с социальной концепцией инвалидности, с ее ключевым понятием – «нормализация жизни», а также овладевают практическими навыками ухода за детьми с различными нарушениями развития. В семьях волонтеры осуществляют присмотр за детьми, занимаются их играми и досуговой деятельностью, сопровождают детей во время экскурсий, спортивных и праздничных мероприятий. В целях формирования доброжелательного отношения к детям с ОВЗ участвуют в организации и проведении благотворительных акций. Волонтеры взаимодействуют с детьми на основе уважения их личности и достоинства. Работа волонтеров будет успешной если она проводится системно, целенаправленно и индивидуально. Семьи видят, что заинтересованное внимание к их ребенку, к его нуждам, может быть не только со стороны специалистов, но и других людей искренне желающих им помочь.

Сопровождение семьи и ребенка с ОВЗ – это одна из новых форм работы с семьей. Это пролонгированная помощь, важнейшими характеристиками которой является комплексность различных услуг и участие профессиональной команды специалистов. Важнейшим механизмом этой помощи является «опора на ресурсы» семьи. При этом сама семья очень сложная система, «перегруженная» задачами, которые она решает в процессе развития ребенка. Семья должна стать реабилитационным пространством для ребенка, в ее окружении появляются новые специалисты, с которыми она вынуждена выстраивать отношения и семья изменяется в связи с новыми требованиями и установками. Таким образом, всю социально-адаптационную помощь семье можно разделить на три этапа.

Первый этап – специализированная помощь детям раннего возраста, начиная с родильного дома и продолжение со специалистами в семье.

Второй этап - расширение сферы социализирующих учреждений и повышение роли семьи.

Третий этап – предоставление родителям возможности выбора жизненного маршрута ребенка.

При соблюдении этих условий процесс социальной адаптации семьи и ребенка будет проходить менее болезненно и даст возможность решать многие проблемы ребенка в будущем.

### **Библиографический список**

1. Аристова Н.Г. Инвалидность как социальная и социологическая проблема.- М, 2012.
2. Грузинова Т.Г. Дети с ограниченными возможностями. СОЦИС, 2009, № 5.
3. Грузинова Т.В. Занятость родителей в семьях с детьми- инвалидами.СОЦИС, 2009, № 5.
4. Кулагина Е.В. Адаптация семей с детьми-инвалидами в современных условиях,-М, 2012.
5. Казначеев В.П. Современные аспекты адаптации. Новосибирск. , 2005.
6. Миллер А.Р. Семья ребенка-инвалида. СОЦИС, 2011.№3
7. Проблемы семьи и детства в современной России. – М., 2010.
8. Реннер К. Основы реабилитации.- М.,2010.
9. Ярская-Смирнова Е.Р. Инклюзивное образование детей-инвалидов СОЦИС,2010, №4.

## **ФОРМИРОВАНИЕ ПОЗНАВАТЕЛЬНОГО ИНТЕРЕСА ОСНОВНОЙ МОТИВ УЧЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**Мурзатаева К.А.**

*Кокшетауский Университет им. А. Мырзахметова, Казахстан*

Проблема формирования познавательного интереса учащихся в процессе обучения занимает одно из ведущих мест в современных психолого-педагогических исследованиях. От решения этой проблемы в значительной степени зависит эффективность учебного процесса, поскольку интерес является важным мотивом познавательной деятельности учащихся, и, одновременно, основным средством ее оптимизации. Решение проблемы формирования познавательного интереса – потребность общества, жизни, практики обучения и воспитания подрастающих поколений. Необходимость теоретической разработки этой проблемы и внедрения в практику обучения доказана педагогической наукой.

Современная теория обучения и воспитания все больше и больше обращается к личности ребенка, к тем внутренним процессам, которые вызываются у нее деятельностью, общением и специальными педагогическими влияниями. Поэтому вполне объяснимо, что внимание, оказываемое современными педагогическими исследованиями познавательному интересу, который в становлении личности играет роль ценного мотива деятельности, а при некоторых условиях становится чертой личности и обнаруживает себя в любознательности, в постоянной и неистощимой жажде знания.

Формирование познавательного интереса исследователи (Беляев М.Ф., Божичев Я.И., Шукина Г.И., и др.) [1,2,3] связывают с учением, когда главное содержание жизни обучаемого состоит в постепенной обязательном переходе с одной ступени знаний на другую, с одного уровня овладения познавательными

и практическими умениями к другому, более высокому. В самой структуре учебного процесса имеется множество объективных оснований для формирования познавательного интереса учащихся.

Проблема формирования интереса широко рассмотрена в педагогической литературе, в том числе и в теории школьного образования. Однако необходимо проследить каким образом познавательный интерес можно продолжать развивать у учащихся (студентов) в колледжах, в средне-специальных учебных заведениях. Сегодня проблема познавательного интереса все шире рассматривается в контексте разнообразной деятельности учащихся, в том числе и профессиональной, что позволяет преподавателям успешно формировать и развивать познавательный интерес, обогащая личность, воспитывая в ней активное отношение к жизни. Исходя из анализа психолого-педагогической литературы, можно сделать вывод, что интерес выступает перед нами:

- как избирательная направленность психологических процессов человека на объекты и явления окружающего мира. [4];

- как тенденция, стремление, потребность личности заниматься именно данной областью явлений, данной деятельностью, которая приносит удовлетворение;

- как мощный побудитель активности личности, под влиянием которого все психологические процессы протекают особенно интенсивно и напряженно, а деятельность становится увлекательной и продуктивной [5];

- как особое избирательное отношение к окружающему миру, к его объектам, явлениям, процессам.

Будущие специалисты должны в процессе обучения прочно овладевать теоретическими основами профессионального мастерства. Теоретические знания – база формирования общепрофессиональных умений. Важно, чтобы учащиеся колледжа научились сознательно применять теоретические знания в своей профессиональной деятельности, теоретически осмысливали ее, осознавали профессиональную значимость теоретических знаний и практических умений. Необходимо разработать такие дидактические условия развития у учащихся познавательного интереса, которые позволят развиваться всесторонней активизации познавательной деятельности учащихся колледжа.

На основе анализа работ психологов и педагогов можно выделить ряд условий, при соблюдении которых можно прогнозировать повышение эффективности развития учащихся познавательного интереса:

- 1) Развитие и саморазвитие будущих специалистов, повышение их активности, непосредственно связанной с развитием их познавательного интереса;

- 2) Преобладание их личностно-смыслового обучения над информационным, что откроет возможность обретения учащимися личностного смысла изучения учебно – программного материала, поможет активизировать их познавательную деятельность; личностная ориентация образовательного процесса способствует также позитивными изменениями траектории личностного развития, реализации личностных функции (мотивации, ориентации на будущую профес-

сию, самореализации), стимулирует развертывание заложенной в глубинах личности логики образовательной потребности, усиливает познавательный интерес обучаемых [6];

3) Разработка инновационных личностно ориентированных технологии, включающих их мотивационное обеспечение, способствующее формированию и развитию познавательного интереса обучаемых;

4) Повышение качества образовательного процесса, оказывающее значительное влияние на развитие познавательного интереса учащихся, позволяющее им более эффективно осуществлять учебно – познавательную деятельность;

5) Выделение компетенции обучаемых как результатов образования, в том числе сформированного познавательного интереса и познавательной самостоятельности;

6) Усиление роли гуманитарного образования в формировании личностных мировоззренческих ориентаций учащихся;

7) Формирование гуманитарно – развивающей среды, обеспечивающей создание образовательного пространства, где становятся возможными самоопределение и саморазвитие учащихся; эта среда и констатируемое ею образовательное пространство, как в содержании, так и в организации процесса развития личности обучаемых включают наряду с другими личностными качествами познавательный интерес ( особенно важно, что создание гуманитарно – развивающей среды обеспечивает обращение к внутренним личностно ориентированным глубинным установкам обучаемых, к их целям, потребностям, мотивам, интересам).

Предложенные педагогические условия модернизации образовательного процесса должны способствовать развитию познавательного интереса учащихся, который, будучи сложнейшим интегральным личностным образованием, представляет собой побудитель познавательной деятельности будущих специалистов. В этих педагогических условиях станет возможным достижение такого уровня учебной деятельности, когда учащиеся колледжа самостоятельно ставят различные учебно – познавательные задачи, находят способы их решения, а также оценивают и диагностируют результаты своей учебной деятельности. Эффективному осуществлению учебно – познавательной деятельности способствуют внешние ( формы, средства и условия организации учебного процесса ) и внутренние факторы, в числе которых познавательный интерес, познавательная активность и познавательная самостоятельность оказывают непосредственной влияние на познавательную деятельность студентов, имеющее большое значение в условиях модернизации профессионального образования на современном этапе.

Механизм педагогического управления должен состоять в подборе и использовании эффективных форм, методов и средств включения студентов в учебно – познавательную деятельность. Поскольку традиционное обучение во многом не отвечает современным требованиям, существует объективная необходимость применения новых методов обучения, которые позволяют форми-



ровать творческих знающих специалистов, способным самостоятельно решать сложные профессионально – производственные и научные проблемы. Активное развивающее проблемно – контекстное обучение формирует профессиональное творческое мышление и способствует возникновению интереса у учащихся. Развивая их познавательную активность и самостоятельность, педагог способствует изменению отношения студентов к процессу обучения: будущие специалисты приобретают способность осознавать учебно – познавательные задачи, активно участвовать в осуществлении учебно – познавательных действий, оценке их результатов. Как следствие возрастает познавательный интерес обучающихся, четче осознаются цели, мотивы учебно – познавательной деятельности, которая приобретает положительную эмоциональную окраску.

### **Библиографический список**

1. Божович Л.И. Отношение школьников к учению как психологическая проблема. – М., 1968.
2. Педагогические проблемы формирования познавательных интересов учащихся / Под редакцией Г.И. Щукиной. – Л., 1976.
3. Беляев М.Ф. Психология интереса. – М., 1997.
4. Активизация учебно – познавательной деятельности учащихся / Под редакцией Г.И. Щукиной. – М., 1984.
5. Леонтьев А.Н., Деятельность. Сознание. Личность. – М., 1977.
6. Бакшаева Н.А., Вербицкий А.А. Психология мотивации студентов. – М., 2010.

## **ФОРМИРОВАНИЕ НРАВСТВЕННЫХ ЦЕННОСТЕЙ У ДЕТЕЙ СТАРШЕГО ДОШКОЛЬНОГО ВОЗРАСТА ПОСРЕДСТВОМ ИГР-ДРАМАТИЗАЦИЙ**

**Николаева Л. Н., Каргаполова Е. О.**

*НОУ ВПО «Омская гуманитарная академия»*

Нравственное формирование личности ребенка является одной из важнейших задач воспитания, главным стержнем всестороннего развития личности. Это длительный и сложный процесс; его успешное осуществление требует согласованности и преемственности в воспитательной работе педагогов детских учреждений и школы. В психолого-педагогическом словаре Е.С. Рапоцевича: нравственность (мораль) рассматривается как совокупность норм и правил, регулирующих отношения людей в обществе на основе общественного мнения, стимулирующих или тормозящих их поведение и деятельность [1].

Необходимость регулирования обществом поведения людей включает две взаимосвязанные задачи:

- выработка нравственных требований, которые находят отражение и получают обоснование в моральном сознании общества в виде норм, принципов, идеалов, понятий справедливости, добра, зла и т.п.

- внедрение этих требований и связанных с ними представлений в сознании каждого человека с тем, чтобы он смог сам направлять свои действия, а также участвовать в проведении регулирования общественного поведения, т.е. предъявлять требования к другим людям и оценивать их поступки.

Поведение человека оценивается по степени соответствия определенным правилам. Правило, имеющее общий характер, т.е. распространяющееся на множество одинаковых поступков, носит название нравственной нормы. Г.М. Коджаспирова, А.Ю. Коджаспиров дают следующее определение «норме», норма - это правило, требование, определяющее, как человек должен поступить в той или иной конкретной ситуации. Нравственная норма может побуждать ребенка к определенным поступкам и действиям, а может и запрещать или предостерегать от них [2].

Главная функция нравственных ценностей состоит в том, чтобы сформировать у подрастающего поколения нравственное сознание, устойчивое нравственное поведение и нравственные чувства, соответствующие современному образу жизни, сформировать активную жизненную позицию каждого человека, привычку руководствоваться в своих поступках, действиях, отношениях чувствам общественного долга. Нравственное сознание и поведение детей формируются в единстве - это кардинальные принципы педагогики.

В дошкольном возрасте, по мнению Е. Смирновой особое значение в присвоении нравственных ценностей имеют эмоции и чувства. Именно поэтому важным является педагогически целесообразных средств и методов работы с детьми [3]. Эффективными будут те из них, которые максимально затрагивают эмоциональную сферу ребенка. Кратчайшим путем донесения до души, до сознания ребенка нравственной сути тех или иных явлений, событий являются произведения искусства. Очень важно в дошкольном возрасте читать детям художественные произведения, разыгрывать по ним игры-драматизации.

Игра в дошкольном возрасте – это ведущая деятельность детей. Она пронизывает всю их жизнь, способствует физическому и духовному здоровью, является источником обширной информации, методом воспитания и обучения ребят.

Детские игры отличаются большим разнообразием: подвижные, строительные, творческие, дидактические, игры-драматизации. Условием нравственного развития является формирование произвольности психических процессов и поведения ребенка, а также развитие его самооценки в игровой деятельности.

А.М. Леонтьев определяет игру-драматизацию как «пред эстетическую деятельность», одну из форм перехода к продуктивной, эстетической деятельности с характерным для нее мотивом воздействия на других людей. Игра – драматизация - художественная деятельность дошкольника, отвечающая их потребностям в чем-то необычном, желании перевоплотиться и почувствовать себя кем-то другим.

Современные комплексные вариативные программы предполагают органично решать проблемы воспитания, обучения и развития ребенка от рождения до 7 лет средством игр-драматизаций.

Программа « Развитие» (под ред. О.М. Дьяченко) в разделе «Игра» предлагает создавать детям условия для свободной самостоятельной игры с настоль-

ными игрушечными персонажами, с которыми можно разыграть разнообразные события; поддерживать интерес детей к игре-драматизации по известным сюжетам, предлагая детям разнообразные ее формы (драматизация по ролям, настольный театр, куклы би-ба-бо) и участвуя в ней вместе с детьми [4].

В программе «Детство» (под ред. Т.И. Бабаевой, З.А. Михайловой, Л.М. Гурович) игры-драматизации входят в раздел «Творческие игры», где в старшей дошкольном возрасте предусматривается разыгрывание в творческих, театральных, режиссерских играх сюжетов сказок, литературных произведений, внесение в них изменений и придумывание новых сюжетных линий, введение новых персонажей, действий. Разыгрывание театральных спектаклей с куклами, игрушками-самоделками; пальчиковый театр; театр марионеток [5].

В программе «Истоки» (под ред. Л.А. Парамоновой) в разделе «Ведущая деятельность игра» отмечается, что театральные, игры-драматизации, празднично-карнавальные, а также соревновательные игры-развлечения требуют соответствующей подготовительной (подбор костюмов, декораций, специальных игрушек и атрибутов), в том числе репетиционной работы с детьми [6]. Детей нужно учить управлять игрушечными персонажами кукольного театра, техническими, в том числе и компьютерными играми, не допуская при этом нервной перегрузки детей. К концу седьмого года жизни ребенок должен уметь:

- создавать сюжет совместной и индивидуальной игры, использовать и комбинировать знания, полученные из разных источников;
- играть в воображаемом словесно оформленном плане, принимая и разыгрывая роли в форме игровой беседы, то есть ролевого диалога, а также разыгрывая сюжетные события в форме игрового монолога, близкого к сочинительству, отталкиваясь при этом от реальных игрушек, рисунков картинок, впечатлений;
- согласовывать творческие индивидуальные замыслы с партнерами-сверстниками, продолжать свои игровые действия, включая в них события, предложенные партнером;
- наделять игровым значением нейтральный объект в смысловом поле игры, создавать игровую ситуацию из неформальных подсобных материалов, средообразующих предметов, графических изображений и изменять их в соответствии с развитием сюжета в игре;
- свободно и с интересом играть в разные игры - сюжетно-ролевые, режиссерские, игры-драматизации, игры с правилами.

В программе «Воспитание и обучение в детском саду» под редакцией (М.А. Васильевой, В.В. Гербовой, Т.С. Комаровой), в разделе «Театрализованные игры» отмечается, что в старшем дошкольном возрасте следует учить чувствовать и понимать эмоциональное состояние героя, вступать в ролевое взаимодействие с другими персонажами; учить создавать творческие игры для подготовки и проведения спектаклей, концертов; воспитывать артистические качества, раскрывать творческий потенциал детей, вовлекая их в различные театрализованные представления: игры в концерт, цирк, показ сценок из спектаклей

[7]. Так же необходимо предоставлять детям возможность выступать перед сверстниками, родителями и другими гостями.

Таким образом, анализ современных комплексных вариативных программ показал, что игры-драматизации как средство развития нравственных ценностей, присутствует в программах «Развитие» и «Детство» и выделяется отдельным пунктом в соответствующих разделах. В «Программе воспитания и обучения в детском саду» игры-драматизации являются частью театрализованных игр и предлагают решение задачи формирования нравственных ценностей через чувствование и понимание эмоционального состояния героев литературных персонажей.

### **Библиографический список**

1. Рапацевич Е.С. Психолого-педагогический словарь [Текст] / Сост. Е.С. Рапацевич - Минск: Современное Слово, 2009. - 928 с.
2. Коджаспирова Г.М., Коджаспиров А.Ю. Педагогический словарь [Текст]: для студ. высш. и сред. пед. учеб. заведений. - М.: Академия, 2011. - 176 с.
3. Смирнова Е. Игры, направленные на формирование доброжелательного отношения к сверстникам [Текст]: Е. Смирнова // Дошкольное воспитание.- 2009.-№8. с. 73 -76.
4. Развитие [Текст]: программа нового поколения для дошкольных общеобразовательных учреждений. Старшая группа /под ред. О.М. Дьяченко: изд. -2-е, испр. и доп. М.: ГНОМ и Д.-2012.- 96с.
5. Детство [Текст]: программа развития и воспитания детей в детском саду / В.И. Логина, Т.И. Бабаева, Н.А. Ноткина [и др.]; под ред. Т.И. Бабаевой, З.А. Михайловой, Л.М. Гурович.- 3-е, переработанное.- 2010.- 244 с.
6. Истоки. Базис развития ребенка дошкольника [Текст] / под. ред. Н.А. Парамоновой, Г.А. Алиевой, Т.В. Антоновой // М.- 2009. - 335 с.
7. Программа воспитания и обучение в детском саду [Текст] / Под ред. М.А. Васильевой, В.В. Гербовой, Т.С. Комаровой: 4-е изд., испр. и доп. - М.: Мозаика - Синтез, 2009. - 232 с.

## **ФОРМИРОВАНИЕ ГОТОВНОСТИ К СОЗДАНИЮ СЕМЬИ И СУПРУЖЕСТВА СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ**

**Посвита Р. Ю., Кравцова Т. М.**

*Инновационный Евразийский университет, г. Павлодар, Казахстан*

Готовность студенческой молодежи к семье и супружеству как результат подготовки является сложным, динамичным, многогранным по содержанию и формам проявления образованием. Проблема готовности к семье и супружеству сегодня стоит очень остро потому, что в настоящее время происходит переоценка жизненных ценностей, ломаются стереотипы в сознании людей, резко изменились условия жизни большинства семей, увеличивается количество разводов. Семья представляет собой более сложную систему отношений, чем брак, т.к. она объединяет не только супругов, но и их детей, других родственников. Различия между браком и семьей в том, что брак - это институт, регулирующий отношения между полами, а семья - это институт, регулирующий отношения между супругами, между родителями и детьми. В настоящее время

супружество неразрывно связывается с семьей, а супружеские отношения (отношения мужа и жены, составлявшие первооснову семьи) исторически появились только вместе с возникновением института семьи. Однако само супружество как таковое достаточно долго отсутствовало, прежде всего, в силу социально-экономического неравенства полов [1].

В педагогических исследованиях акцентируется внимание на выявлении факторов и условий, дидактических воспитательных средств, благодаря которым представляется возможным целенаправленно управлять процессом становления данного качества. Психологи в основном занимаются установлением характера связей и зависимости между состоянием готовности как таковым и эффективностью деятельности личности [2]. Готовность к созданию семьи - это также субъективное состояние личности, считающей себя способной и подготовленной к вступлению в брак, рождению и воспитанию детей и стремящейся это сделать. Следует добавить, что каждая деятельность, в том числе и создание семьи, требует специальной подготовки, которая включает в себя знания, умения, навыки, отношения, соответствующие деятельности. Под формированием готовности к брачно-семейным отношениям мы понимаем такие преобразования эмотивного, когнитивного, оценочно-волевого и деятельностного компонентов, результатом которых оказывается творческая личность, потенциально успешная в брачно-семейных отношениях, проявляющаяся в многообразном межличностном взаимодействии, живущая с опорой на опыт родительской семьи, обширное научное наследие, но допускающая возможность собственной интерпретации брачно-семейных паритетов. Выбор студенческого возраста для формирования готовности к семье и браку обусловлен несколькими принципами: во-первых, завершение систематического школьного обучения является в то же время началом включения молодого человека в самостоятельное освоение всего многообразия явлений окружающей действительности. И хотя обучение как элемент этой действительности по-прежнему присутствует, оно носит уже другой характер. Во-вторых, именно в этот возрастной период приобретает та степень психической, идейной и гражданской зрелости, которая позволяет человеку в известной мере быть способным к самостоятельной трудовой жизни и деятельности и служит надежной основой его дальнейшего развития. В-третьих, как показывает статистика, более половины всех браков заключается в возрасте от 20 до 25 лет, более трети - до 20 лет. И только около 20 % всех браков совершается в остальные возрастные периоды [3].

Мы провели исследование для определения степени осознания студенческой молодежью понятия «личностная готовность к браку и супружеству». Для этого была составлена анкета «Готовность к семейной жизни». Респондентами выступили 246 студентов Академии образования и права Инновационного Евразийского Университета. Выяснилось, что на вопрос: «Какие условия необходимы для создания прочной и счастливой семьи?» - ответ «личностная готовность к брачно-семейным отношениям» занимает достаточно высокое (второе) ранговое место. Такая позиция характерна для 27% опрошенных. Лидирует в

опросе позиция «построение семьи на основе любви» - 31 % опрошенных. В числе других условий создания прочной и счастливой семьи называются «одобрение брака родителями», «взаимодействие родительской и молодой семьи в последующем» (13 %), «сходство интересов и потребностей партнеров» (11 %), «знание экономики семьи, способность организовать семейный быт» (9 %), «способность молодых людей самостоятельно финансировать семью» (6 %), «наступление физической зрелости партнеров и сформированность у них основ психогигиены» (3 %) (рисунок 1).

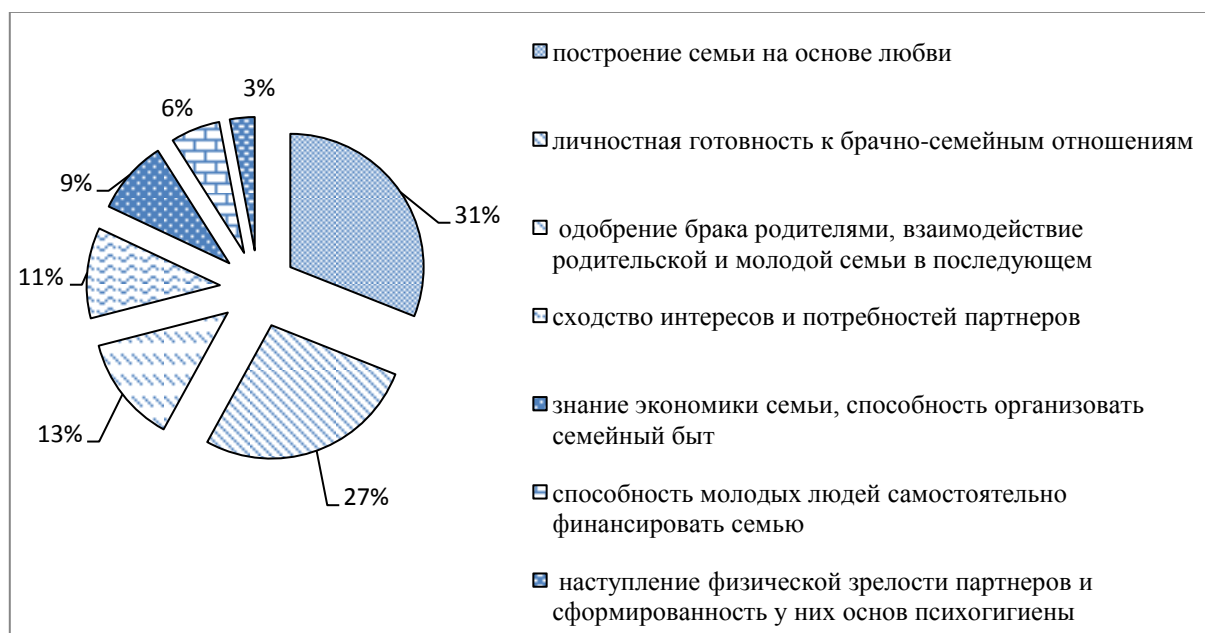


Рис. 1 Оценка студентами условий создания прочной семьи

Подтвердив актуальность личностной готовности к брачно-семейным отношениям в создании гармоничного супружества, мы постарались определить содержание данного понятия студенческой молодежью. На вопрос «Что, по вашему мнению, входит в понятие «личностная готовность к супружеству и семье?» - большинство респондентов указали на определенную степень зрелости личности, ответственное отношение к семье (78 %).

Полное раскрытие интересующего нас понятия, вызвало затруднение среди опрошенных. Типичной ошибкой при этом была детализация ответов, подмена целого комплекса свойств, определяющих личностную готовность к браку, его отдельными составляющими (например, личностная готовность к супружеству - это желание иметь супруга и детей и заботиться о них; личностная готовность - это отношение к супружеству и семье как к важной жизненной ценности; личностная готовность к супружеству - это знание законов, по которым живет семья; личностная готовность к супружеству - это способность проявлять доброжелательность, эмпатию, терпение к членам семейной группы и др.). Такое представление о личностной готовности к супружеству существенно

снижает адаптивный потенциал личности молодого человека, делает затруднительными процессы его развития как партнера, супруга, родителя.

Далее нас заинтересовал вопрос об оценке молодыми людьми уровня своей готовности к семье и супружеству: 29 % опрошенных охарактеризовали его как «достаточный», 51% — «недостаточный», остальные 20 % затруднились в ответе (рисунок 2).

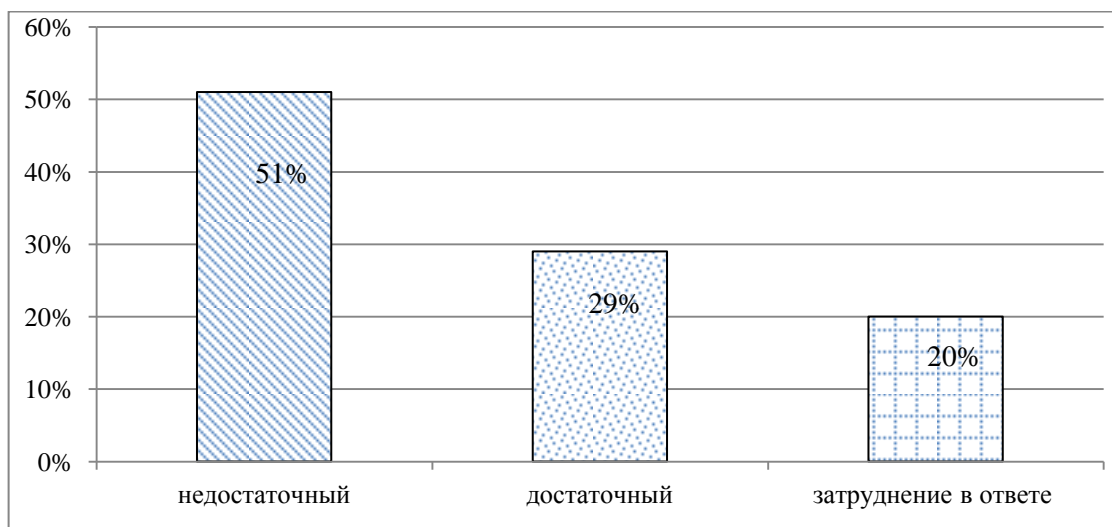


Рис. 2 Оценка студентами личной готовности к семье и супружеству

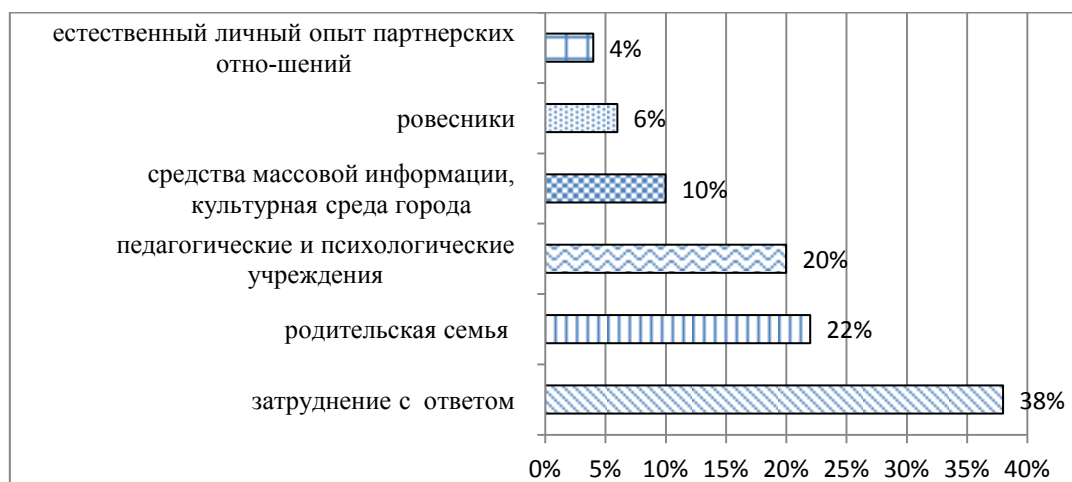


Рис. 3 Оценка студентами условий формирования прочной семьи

Также мы выяснили, какие общественные структуры или группы (по мнению опрошиваемых) могут помочь молодым людям в развитии личностной готовности к брачно-семейным отношениям. Полученные ответы распределились следующим образом: родительская семья — 22 % опрошенных, педагогические и психологические учреждения — 20 %, средства массовой информации, культурная среда города — 10 %, ровесники -6 %, только посредством естественного личного опыта партнерских отношений - 4 %, затруднялись ответить -38 % (рисунок 2).

Итак, полученные данные свидетельствуют, что молодые люди, находясь в сенситивном супружестве в возрасте, осознают важность личностной готовности к браку для успешных семейных отношений. Вместе с тем большинству опрошенных нами студентов недоступны эффективные пути развития готовности к браку.

Факт, что субъективно роль образовательных учреждений в личностном становлении молодежи оценивается невысоко, мы можем объяснить тем, что личностно ориентированная парадигма современной высшей школы переживает этап своего становления, и именно от конкретных практических дел зависит ее жизнеспособность. Свое исследование мы строим на убеждении в ведущей роли образования в социализации молодежи (включая успешность в брачно-семейных отношениях).

Исходя из полученных результатов, нами была разработана система рекомендаций для формирования готовности к созданию семьи и супружества студенческой молодежи:

1. Внедрение в учебную программу курс «Психология эффективных межличностных отношений супругов»;
2. применение проблемных, диалоговых и нетрадиционных (игровых, консультативных, тренинговых) методов и форм обучения;
3. организация совместной групповой деятельности студентов;
4. создание возможности ролевой специализации и самовыражения участников в процессе обучения;
5. усиление траекторий личностного и профессионального становления молодых людей.

### **Библиографический список**

1. Зимняя Н.А. Педагогическая психология. Ростов-на-Дону. 2002. 480 с.
2. Мацковский М.С. Социология семьи. М., 1989. 114 с.
3. Шапиро А.З. Психолого-педагогические проблемы позитивности - негативности внутрисемейных отношений // Вопросы психологии. 1994. № 4. С. 44-55.

## **РОЛЬ МАСС-МЕДИЯ В АКТИВИЗАЦИИ ОБЩЕСТВЕННОЙ ИНИЦИАТИВЫ В ВОПРОСАХ ИНКЛЮЗИВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**Ткаченко Д. И.**

*НОУ ВПО «Омская гуманитарная академия»*

Внедрение инклюзивного образования в нашей стране встретило ряд трудностей. Помимо сложности в создании «безбарьерной среды», в нашем обществе по-прежнему существуют стереотипы и предрассудки в отношении лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ). Подтверждением того, что Россия взяла курс на гуманизацию своей политики в отношении лиц с ОВЗ, являлась ратификация Конвенций ООН в области прав детей, прав инвалидов. Однако кроме законодательного закрепления прав и свобод людей с ОВЗ необхо-



димо иметь благоприятное общественное мнение по данному вопросу. Российское общество данному вопросу достаточно не однородно. Кто-то с самого начала старается применять полученную информацию, использовать зарубежный опыт в области инклюзивного образования, работает над программами, нововведениями в сфере образования, а кто-то по-прежнему продолжает отрицать меняющуюся реальность.

Опираясь на зарубежный опыт, стоит отметить, что с 1970-х гг. за рубежом ведётся разработка и внедрение пакета нормативных актов, которые способствуют расширению образовательных потенциалов людей с ОВЗ. В современной образовательной политике США и Европы развились несколько подходов, к примеру:

1. Расширение доступа к образованию (widening participation);
2. Мэйнстриминг (mainstreaming). Предполагается, что ученики с ОВЗ общаются со сверстниками на различных праздниках, а также в досуговых программах;
3. Интеграция (integration). Означает приведение потребностей детей с ОВЗ в соответствие с системой образования, которая в целом остается неизменной, и не приспособленной для них;
4. Инклюзия, т.е. включение (inclusion). Подразумевает реформирование школ и перепланировка учебных помещений так, чтобы они отвечали нуждам и потребностям всех детей без исключения [5].

Раскрывая понятие «инклюзивное образование» шире, предполагается, что все дети, в данном случае, должны быть с самого начала включены в образовательную и социальную жизнь школы по месту жительства. Задача инклюзивной школы - построить систему, которая удовлетворяет потребности каждого; в инклюзивных школах все дети, а не только с инвалидностью, обеспечиваются поддержкой, которая позволяет им добиваться успехов, ощущать безопасность, ценность совместного пребывания в коллективе. Цель такой школы - дать всем учащимся возможность наиболее полноценной социальной жизни, наиболее активного участия в коллективе, местном сообществе, тем самым обеспечить наиболее полное взаимодействие, помощь друг другу как членам сообщества [5].

Также стоит отметить, что реализация идей совместного обучения детей с различными образовательными потребностями в первой половине XX в. во Франции, Австрии, Германии позволила выделить его преимущества:

- а) увеличение количества обучающихся;
- б) активное привлечение к обучению семьи, гармонизирующей социализацию детей с ОВЗ;
- в) расширение, обобщение позитивной практики и совершенствование методики обучения детей с ОВЗ;
- г) экономию денежных средств за счет меньшего количества педагогов и образовательных учреждений [1].

Однако помимо принятия и последующего совершенствования нормативных актов, на Западе не осталось без внимания важность роли социума в развитии инклюзивного образования. Так в 1990-х гг. на Западе выходит ряд публи-

каций, посвященных проблеме самоорганизации родителей детей с ОВЗ, общественной активности взрослых с ОВЗ и тех, кто выступает в защиту их прав, за расширение жизненных шансов и против узко медицинского подхода к социальной защите и реабилитации. «Эти работы сыграли роль катализатора общественной дискуссии относительно прав детей с ОВЗ на обучение в условиях, которые способствовали бы их максимальной социальной интеграции. Это способствовало популяризации идей инклюзивного образования. Сейчас в ряде западных стран сложилось определенное мнение относительно важности интеграции детей с ОВЗ. Государственным и муниципальным школам выделяется бюджетное финансирование на детей с ОВЗ и поэтому школы, как правило, заинтересованы, чтобы число таких детей увеличивалось» [5, с 102].

Н.Н. Малофеев в своей работе, исследуя изменения отношения государства и общества к лицам с ОВЗ, от античности до наших дней выделяет определённые периоды, характеризующие путь государства и общества от агрессии и ненависти до партнёрства, уважения, интеграции лиц с ОВЗ. Помимо этого Н.Н. Малофеев указывает на тот факт, что эволюция отношения общества и государства к лицам с ОВЗ в России, повторяя периоды западной цивилизации, проходит со значительным временным отставанием. По причине временного отставания в последние годы актуализируется потребность в формировании толерантного отношения к лицам с ОВЗ, такое отношение способствует включению таких людей в общество. Также возрастает потребность в воспитании у подрастающего поколения готовности к конструктивному взаимодействию с людьми с ОВЗ [2;3].

Временное отставание, в прохождении этапов изменения отношения к лицам с ОВЗ, проявляется и в том, что в России на более низком уровне проходит просвещение общества по проблеме образования детей с ОВЗ, жизни более зрелых лиц с ОВЗ, в отличие от Западных стран. Недостаточное количество информации в СМИ, слабое освещение проблемы образования детей с ОВЗ, влечёт за собой низкий уровень информированности, отрешённости от данной проблемы, замедляет процесс гуманизации общества, снижает уровень заинтересованных лиц в развитии инклюзивного образования. Острота проблемы обучения детей с ОВЗ усугубляется низкой культурой их восприятия, отсутствием элементарных представлений об особенностях детей данной группы.

Примером того, как недостаток информации о детях с ОВЗ (их потребностях, особенностях, их проблемах), совместного обучения таких детей со здоровыми детьми может затруднять процесс развития инклюзивного образования, является опасение: с одной стороны родителей ребёнка с ОВЗ. Они опасаются насмешек, издевательств со стороны сверстников. В проведённом нами опросе 29% опрошенных, отвечая на вопрос «Что препятствует образовательной интеграции детей с ОВЗ?» указали на отсутствие позитивного отношения к детям с ОВЗ в обществе. Другой проблемой отсутствия достаточной информированности родителей детей с ОВЗ является неготовность к содействию в последующем образовательном процессе ребёнка. Преобладание негативного отношения к педагогической деятельности связано с отсутствием знаний у родителей, необ-

ходимых для дальнейшей помощи ребёнку с ОВЗ в образовательном процессе. В связи с этим возникает потребность в формировании у родителей знаний, положительного опыта необходимых для содействия в образовании детей с ОВЗ [4].

С другой стороны опасения родителей здоровых детей. Их опасения заключаются в том, что дети с ОВЗ могут плохо влиять на их детей, задерживать учебный процесс (не успевать по учебной программе). Отвечая на вопрос, «По какой программе должны обучаться дети с ОВЗ?» 84% опрошенных указали, что такие дети должны обучаться по индивидуальной программ, стоит отметить, что в ответе на вопрос присутствовал такой вариант, как «базовая и индивидуальная»-5% опрошенных, а также «базовая и дополнительная»-2%.

Недостаток информации, знаний по данной проблеме, прослеживается и у педагогов в недостатке профессиональных компетенций, наличии психологических барьеров и профессиональных стереотипов. Таким психологическим барьером, может являться страх перед неизвестным, опасение вреда инклюзивного образования для остальных участников процесса, негативные установки и предубеждения, профессиональная неуверенность учителя, нежелание изменяться, психологическая неготовность к работе с «особыми» детьми. 55% опрошенных учителей и воспитателей, отвечая на вопрос «Как вы оцениваете знания о инклюзивном образовании?», отметили слабые знания об инклюзивном образовании, 13% опрошенных отметили полное отсутствие знаний, 26% отметили, что обладают средними знаниями, только 2% опрошенных учителей и воспитателей отметили высокие знания в области инклюзивного образования и применяют их на практике.

Информированность общества: разработка специальных методических материалов для педагогов, проведение тренингов, консультаций с родителями (как с родителями детей с ОВЗ, так и с родителями здоровых детей), освещение проблемы образования детей с ОВЗ в СМИ (на телевиденье, в газетах, социальных сетях) может способствовать переосмыслению социумом своего отношения к лицам с ОВЗ. Направить вектор развития в сторону гуманизации общества, сформировать заинтересованность населения в решении проблем, с которыми сталкиваются люди с ОВЗ (например, общественный контроль по обустройству пандусами мест общего пользования).

### **Библиографический список**

1. Егоров П. Р. Теоретические подходы к инклюзивному образованию людей с особыми образовательными потребностями [Электронный ресурс] // Теория и практика общественного развития.- 2012- № 3. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/teoreticheskie-podhody-k-inkluzivnomu-obrazovaniyu-lyudey-s-osobymi-obrazovatelnyimi-potrebnostyami> (дата обращения: 28.03.2015).

2. Зак Г. Г., Зак Д. Я. Формирование толерантного отношения к лицам с ограниченными возможностями здоровья (теоретико-практический аспект) [Электронный ресурс] //Педагогическое образование в России.- 2012-№ 2. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-tolerantnogo-otnosheniya-k-litsam-s-ogranichennymi-vozmozhnostyami-zdorovya-teoretiko-prakticheskiy-aspekt> (дата обращения: 28.03.2015).

3. Малюков Н. Н. Специальное образование в России и за рубежом: в 2 ч. [Электрон-

ный ресурс] М.: Печатный двор, 1996. URL: [http://paralife.narod.ru/1sociology/malofeev/malofeev\\_spets\\_obraz\\_1.pdf](http://paralife.narod.ru/1sociology/malofeev/malofeev_spets_obraz_1.pdf) (дата обращения: 26.03.2015).

4. Яговкина Л. С. Исследование формирования готовности родителей к содействию в образовании детей с ограниченными возможностями здоровья [Электронный ресурс] // Вестник Челябинского государственного педагогического университета.- 2009- № 9. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/issledovanie-formirovaniya-gotovnosti-roditeley-k-sodeystviyu-v-obrazovanii-detey-s-ogranichennymi-vozmozhnostyami-zdorovya-1> (дата обращения: 29.03.2015).

5. Ярская-Смирнова Е.Р., Лошакова И.И. Инклюзивное образование детей-инвалидов [Электронный ресурс] // Социологические исследования.- 2003.- №5.- С. 100-106. URL: [http://paralife.narod.ru/1sociology/socis/Iarskaia-Smirnova\\_Loshakova\\_SR03.pdf](http://paralife.narod.ru/1sociology/socis/Iarskaia-Smirnova_Loshakova_SR03.pdf) (дата обращения: 29.03.2015).

## **«ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ» В РЕАЛИЗАЦИИ ТВОРЧЕСТВА ПОСРЕДСТВОМ ДПИ**

**Фазылова С. С.**

*Кокшетауский университет им. А. Мырзахметова, Казахстан*

«Педагогические условия» создаются человеком с определенной целью для достижения других целей, поставленных перед образованием. Трактовка данного понятия с философской точки зрения связывается с отношением предмета к окружающим его явлениям, без которых он не может быть, не может существовать: «то, от чего зависит нечто другое (обусловливаемое); существенный компонент комплекса объектов (вещей, их состояний, взаимодействий), из наличия которого с необходимостью следует существование данного явления» это значит, что конкретные условия в совокупности этого явления создает и образует среду его возникновения, существования, протекания и само развитие. В науке психологии данное понятие предоставляется как психического развития и раскрывается через совокупность внутренних и внешних причин, которые определяют психологическое развитие человека, замедляющих или ускоряющих его, оказывающих влияние непосредственно на процесс развития, динамику и собственно конечные результаты [5, № 2. - С. 101-104. ]. Так же как и психологи педагоги придерживаются позиции, где рассматривают условия как совокупность переменных природных, социальных, внешних и внутренних воздействий, влияющих на физическое, нравственное, психическое развитие человека, его поведение, воспитание и обучение, формирование личности (В.М. Полонский) [5, с.36]. Исходя из этого можно заключить, что понятие «условие» является общенаучным, и в педагогическом аспекте его сущность может быть предоставлена и охарактеризована следующими положениями:

1) совокупность причин, обстоятельств, каких-либо объектов и т.д. и есть условие;

2) данные условия влияют на, воспитание, обучение и развитие человека;

3) может ускорять или замедлять выше названные процессы, влиять на их динамику и результаты.

В современных научно-психолого-педагогических исследованиях понятие «условие» широко используется при характеристике и представлении педагогической системы. При этом, опираясь на разные признаки, ученые выделяют различные группы условий. Например Бабанский Ю.К. из направления воздействия выделяет, следующие группы условий функционирования педагогической системы: внешние (природно-географические, общественные, производственные, культурные, среды микрорайона) и внутренние (учебно-материальные, школьно-гигиенические, морально-психологические, эстетические) [4].

Условия можно выделить по характеру воздействия на объективные и субъективные.

Объективными выступают условия, обеспечивающие не посредственно функционирование педагогической системы, которая включает в себя нормативно-правовую базу, средства информации и пр.из сферы образования и является одной из причин, которая побуждает участников образования к адекватным проявлениям своего я в нем. Само собой эти условия могут изменяться, в силу того что меняется социум, характер личности ит.д.. Потенциалы субъектов педагогической деятельности, их уровень согласованности действий в процессе образования, степень их личностной значимости, поставленных целевых приоритетов и главных ведущих замыслов образования влияющие на развитие и функционирование педагогической системы и есть субъективные условия. На общие и специфические условия выделяют по специфике воздействия, которые содействуют развитию и функционированию педагогической системы. Социальные, культурные, национальные, экономические, географические и др. условия относят к общим условиям; к специфическим условиям относятся - такие как, особенности социально-демографического состава обучаемых; материальные возможности образовательного учреждения, оборудование и оснащение учебно- воспитательного процесса обучаемых; местонахождение образовательного учреждения; воспитательные возможности окружающей среды обучаемых, и пр. Такие специфические условия, как: уровень педагогической культуры непосредственно самих педагогов, состояние и характер морально психологической атмосферы в педагогическом и ученическом коллективах участвующих в системе образования, и др. играют очень важную роль и имеет право быть одним из приоритетных в обеспечении функционирования и развития педагогической системы. При определении направлений развития педагогической системы необходимо учитывать пространственные условия, в которых существует педагогическая система, т.к. ее функционирование обуславливается и даже зависит от особенностей региональных, адресных местных условий, уровнем квалификации педагогических кадров, самой педагогической среды,

направления специфики учебного заведения, степенью оснащенности образовательного процесса (кабинеты, оборудование, учебные пособия и пр.).

Рассматривая понятие «педагогические условия», ученые придерживаются нескольких позиций. Первой позиции придерживаются ученые, для которых педагогические условия есть совокупность каких-либо мер педагогического воздействия и возможностей материально-пространственной среды (В.И. Андреев, А.Я. Найн, Н.М. Яковлева): Вторую позицию занимают исследователи, связывающие педагогические условия с конструированием педагогической системы, в которой они выступают одним из компонентов (Н.В. Ипполитова, М.В. Зверева и др.): в третьей позиции, педагогические условия выступают как – планомерная работа по уточнению закономерностей как устойчивых связей образовательного процесса, обеспечивающая возможность проверяемости результатов научно-педагогического исследования (Б.В. Куприянов, С.А. Дынина и др.). При этом ученые данной группы указывают на необходимость рядоположности педагогических условий, проверяемых в рамках гипотезы одного исследования [7, с. 101-104].

В данной работе хочется показать и раскрыть возможности формирования и развития художественного творчества студентов посредством основ ДПИ, где изучение основ ДПИ является тем самым педагогическим условием. Прежде чем рассматривать данный вопрос, необходимо раскрыть такие понятия как «творчество», «декоративно-прикладное искусство».

Два различных рода искусства: декоративное и прикладное образовали термин "декоративно-прикладное искусство" которое является собирательным (на это указывает дефис), условно объединяющим. Декоративно-прикладное искусство это раздел искусства; который охватывает ряд отраслей творчества, посвященные созданию различных художественных изделий, главным образом предназначенных для быта, в последствии и украшении быта. Произведения ДПИ это: различная утварь, ткани, орудия труда, мебель, средства передвижения, одежда и, конечно же, всякого рода украшения. Деление произведений декоративно-прикладного искусства по их практическому назначению показаны в научной литературе только лишь со 2-й половины 19 в. Благодаря исследователям в этой отрасли искусства утвердилась ее классификация по материалу (керамика, дерево, текстиль, металл) так же по технике выполнения художественного изделия (роспись, резьба, набойка, вышивка, чеканка, литьё, интарсия и т. д.). Выше приведенные классификации декоративно-прикладного искусства обусловлены особой ролью конструктивно-технологического начала и его непосредственной связью с производством. Решая в совокупности практические и художественные задачи. Декоративно-прикладное искусство одновременно принадлежит к сфере создания как материальных, так и духовных ценностей

человечества. Произведения декоративно-прикладного искусства неотъемлемая часть материальной культуры современной им эпохи, они тесно связаны с их бытовым укладом, с его особенностями, этническими и национальными особенностями, так же, социально-групповыми различиями. Произведения декоративно-прикладного искусства своим образным строем, своими эстетическими достоинствами, своим характером воздействуют на душевное состояние, на настроение человека, выступает источником различных эмоций, которые влияют на его отношение к окружающему миру и составляют органическую часть предметной среды, с которой повседневно соприкасается человек. Произведения этого жанра не только эстетически насыщают среду, окружающую человека, но, в то же время как бы поглощаются ею. Потому, что воспринимаются во взаимосвязи с её архитектурно-пространственным решением, в совокупности с другими предметами или их комплексами. Только лишь при четком и ясном представлении (мысленно воссозданном или реальном) об этих взаимосвязях предмета искусства со средой и с человеком может быть наиболее полно понято идейное содержание произведений декоративно-прикладного искусства.

Творчество это процесс деятельности создающий качественно новые материальные и духовные ценности или итог создания объективно нового. Основной критерий, отличающий творчество это уникальность его результата. В процессе творчества автор вкладывает в материал некие несводимые к трудовым операциям или логическому выводу возможности, выражает в конечном результате какие-то аспекты своей личности. Творчество как любой процесс состоит из некоторых этапов. Эти этапы: подготовка, инкубация, озарение, проверка. Творчество рассматривается как процесс, протекающий при взаимодействии и действительности и личности а не только как процесс создания чего то нового. Надо заметить при этом изменения происходят не только в действительности, но и в личности. Эмоциональные, интеллектуальные и волевые силы личности художника имеют большое и важное значение в создании художественного образа. Индивидуальная особенность художника-мастера проявляется в его психических свойствах, таких, как темперамент и характер, фантазии и эмоции художника проявляются в виде грез и сновидений. Для формирования и развития творчества личности значимым становятся процессы формирования восприятия, воображения, мышления и т.д. На пример, при обучении батику, для того чтобы сформировать мыслительную деятельность человек должен научиться навыкам понимания понятийного аппарата, таким как искусство батик, а также развивать такую операциональную деятельность коры головного мозга, как анализ, синтез, сравнение, абстрагирование, обобщение, конкретизацию, которые передаются с помощью форм мыслительной деятельности: суждение рассуждение, умозаключение. Особую роль в формировании и развития

творчества является воображение которое имеет два основных вида: творческое и воссоздающее. Каждый из которых играет важную роль в формировании и развитии художественных умений и навыков. Художнику мысленно представлять всю картину или предмет в целостности, далее продумывать этапы создания своего произведения позволяет то самое творческое воображение. Так непосредственно само выполнение творческих работ, например, в батике требует соединение, чувственного восприятия с абстрактным мышлением, который построен на усвоении понятийного аппарата искусства батика, различные техники выполнения, анализа геометрических форм и композиции изделий. Вся полученная информация должна быть правильно систематизирована, воспринята в комплексе и отражена в творческой работе. Творчество профессионала строится на создании творческих процедур, которые вырабатываются в процессе накопления информации, знаний и опыта. По исследованиям И.Я. Лернера процедуры следующие:

1. Самостоятельный перенос (ближний или дальний) ранее усвоенных знаний и умений в новую ситуацию.
2. Видение проблемы в знакомой ситуации.
3. Видение новой функции объекта.
4. Определение структуры объекта (проблемы, цели).
5. Видение альтернативы решения или его способа.
6. Комбинирование ранее усвоенных способов деятельности в новый применительно к возникшей проблеме [9].

Педагогический взгляд на творческие процедуры и процессы состоит в создании специальных условий, в создании объективно или субъективно качественно нового продукта, результатом которого проявляется одна или несколько процедур. Педагог должен уметь распознавать творческие процедуры, иначе это чревато, нарушением целевой направленности самого обучения и наблюдается разница в решении задачи и выполнении процедуры. Помимо механизмов возникновения творческого начала необходимо держать во внимании, так же нравственные и эмоциональные установки творчества. То, что творчество зависит от настроения, представления, накопленных знаний и т.п., это факт. В системе обучения творчеству, формирования и развития творчества необходимо придерживаться оправданных дидактических приемов и способов отражения:

- соотношение сознательного и бессознательного;
- соотношение образного, ассоциативного и логического в мыслительной деятельности;
- соотношение репродуктивного и продуктивного в способах деятельности;
- взаимосвязь способов деятельности и отношения к его объекту и процессу;



- уяснение элементов творческой деятельности, как составляющих профессиональных компетенций;
- выработка умений применять операции, формы и способы мышления в творческой деятельности;
- видение прогресса и динамики развития творческой деятельности.

Если принимая обучение декоративно-прикладному искусству как средство формирования и развития творчества, то создание возможностей и условия и будут педагогическими условиями.

Исходя из выше приведенных данных результата анализа позиций различных исследователей относительно определения понятия «педагогические условия» позволяет выделить ряд положений, возможных в образовательной системе при формировании и развитии творчества:

- 1) условия являются составным элементом педагогической системы;
- 2) педагогические условия это совокупность возможностей образовательной и материально-пространственной среды, влияющих положительно или отрицательно на ее функционирование(творчество, средства ДПИ);
- 3) внутренние элементы педагогических условий обеспечивающие воздействие на развитие личностной сферы субъектов образовательного процесса;
- 4) внешние элементы педагогических условий содействующие формированию процессуальной составляющей системы;
- 5) обеспечение развития и эффективности функционирования педагогической системы в том числе за счет реализации правильно выбранных педагогических условий. Таким образом, педагогические условия рассматриваются как один из компонентов педагогической системы, отражающий совокупность возможностей образовательной и материально-пространственной среды, воздействующих на личностный и процессуальный аспекты данной системы и обеспечивающих её эффективное функционирование и развитие.

### **Библиографический список**

1. Андреев, В.И. Диалектика воспитания и самовоспитания творческой личности / В.И. Андреев. - Казань: Изд-во КГУ, 1988. - 238 с.
2. Беликов, В.А. Философия образования личности :деятельностный аспект: монография / В.А. Беликов.- М.: Владос, 2004. - 357 с.
3. Грецов А. Тренинги развития: творчество, общение, самопознание. – СПб.: Питер, 2012. – 416 с.
4. Зверева, М.В. О понятии «дидактические условия» / М.В. Зверева // Новые исследования в педагогических науках. - М.: Педагогика. - 1987. - №1. - С. 29-32.
5. Куприянов, Б.В. Современные подходы к определению сущности категории «педагогические условия» / Б.В. Куприянов, С.А. Дынина // Вестник Костромского гос. ун-та им. Н.А. Некрасова. - 2001. - № 2. - С. 101-104.

6. Пацуков С.А. О творческой и репродуктивной стороне изобразительного процесса. Межвузовский сборник научных трудов. Познавательная деятельность на художественно-графическом факультете. – Хабаровск.1984.
7. Пономарев Я.А. Психология творчества// Тенденция развития психологической науки. – М., 1988.
8. Салтыкова А.Б. Самое близкое искусство. – М., 1969.
9. Современная дидактика: теория – практике/Под научной редакцией И.Я.Лернера, И.К.Журавлева. – М.: Изд. ИТП и МИО РАО, 1993.
10. Олах А. Творческий потенциал и личностные переменные // Реферативный журнал: Общественные науки за рубежом. Серия «Науковедение». 1968. № 4.

## **ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КЛУБОВ ПО ИНТЕРЕСАМ В ОТДЕЛЕНИИ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ ГРАЖДАН ПОЖИЛОГО ВОЗРАСТА НА ДОМУ БУ «КЦСОН ПОЛТАВСКОГО РАЙОНА»**

**Хохлова Е. А.**

*НОУ ВПО «Омская гуманитарная академия»*

Социально-демографическая группа пожилых людей неоднородна, дифференцирована, что определяется биологическими и социальными возможностями и потребностями этой группы населения, особенностями их жизнедеятельности и зависит от общих изменений в социальном статусе данной категории.

Жизнедеятельности граждан пожилого возраста присущи, прежде всего, общие проблемы, то есть характерные в той или иной степени если не для всех, то для большинства представителей рассматриваемой нами группы населения - низкая материальная обеспеченность, проблема одиночества, наличие множества болезней и плохое физиологическое здоровье в пожилом возрасте, проблема невостребованности и ненужности в обществе, проблема повышенной тревожности и психологического дискомфорта, сам выход на пенсию и связанная с ним смена социального статуса и образа жизни. Эти проблемы тесно связаны между собой, часто являются причинами и следствиями друг друга и в своей совокупности усугубляют положение пожилых людей . " [7].

Нуждаемость пожилых людей в социальном обслуживании и степень этой нуждаемости может быть критерием социальной дифференциации рассматриваемой социально-демографической группы пожилых людей.

Система социального обслуживания граждан пожилого возраста реально работает и в ее рамках в большей или меньшей степени решаются их проблемы, но социальные потребности рассматриваемой нами социально-демографической группы граждан, а также количественные параметры и качественные характеристики системы социального обслуживания побуждают ставить вопрос об устранении недостатков в ее функционировании и развитии. Необходимый фактор повышения уровня функционирования этой системы - совершенствование управления ею, одним из важнейших аспектов которого яв-

ляется более полный и точный учет потребностей пожилых граждан, нуждающихся в социальном обслуживании" [8].

Самым главным для обслуживаемых, является здоровье и всё, что с ним связано, обслуживаемые больше надеются и опираются не на своих близких и родных, а на государственные службы, которые должны обеспечить им защиту – для них ценна забота социальной службы.

Поэтому нам важно прилагать усилия для объединения пожилых людей, изучать их интересы и поддерживать их желание общаться.

Принимать во внимание ответы пожилых людей на вопросы об информации, и нам необходимо предусматривать новые формы и методы работы, где эта потребность была бы удовлетворена.

В ходе личной беседы с респондентами дополнительно удалось выяснить, что большинство из них (до 75%) хотели бы заниматься в объединениях по интересам, которые позволили бы им реализовать свой творческий потенциал, заполнить эмоциональную пустоту.

Целью работы клубов является сохранение активности пожилых людей, поддержанию их творческого потенциала, формирование у пожилых людей новых интересов, оказание им помощи в освоении новых видов социально-культурной деятельности, позволяющих поддерживать хорошее психофизическое состояние, способствует реализации потребности в социальных контактах, расширении кругозора, адаптации к изменениям в окружающей действительности, что в конечном итоге дает ощущение удовлетворенности жизнью" [7].

На базе отделения социального обслуживания на дому граждан пожилого возраста Бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Полтавского района» были организованы три мини-клуба «Фиалочка», «Полтавские рукодельницы», «Домашний уют» и клуб «Золотой возраст».

Клуб «Золотой возраст» создан 24.04.2013, объединяет граждан пожилого возраста, которым необходимо общение и хорошее настроение. Возраст участников 60 лет и старше. С учетом сменяемости обслуживаемых в отделении в работе этого клуба в течение 2012-2013 годов принимало участие 22 человека. На одном мероприятии присутствовало как правило 10-12 человек. Считаю, что это оптимальное количество участников, которое позволяет каждому принять активное участие, высказать свое мнение и, главное, чувствовать себя комфортно. В клубе со дня образования сложилась традиция проведения торжественных мероприятий по случаю календарных праздников, юбилеев и дней рождения, проводятся литературные творческие вечера, выставки. Так как практически все любят русскую и украинскую песню, то каждая клубная встреча - это еще и праздник песни. А с учетом того, что в прежние годы многие активно участвовали в художественной самодеятельности, то на формирование репертуара времени не понадобилось! В клубе пожилому человеку предоставляется возможность не только проявить свои знания и умения, поделиться своим опытом с другими, но и узнать что-то новое, осознать, что жизнь с каждым годом все плодотворнее и интереснее. Ведущим мотивом посещения

клуба у пожилых граждан является желание общаться, проводить время среди людей своего возраста, а иногда и бывшими коллегами.

Девиз клуба: «Голова седая, да душа молодая!».

Мероприятия в 2012-13г.г.:

- Святки «Коляда», Масленица – четверг «Разгуляй»,
- Международный женский день,
- День смеха,
- Пасха, Троица,
- Всероссийский День семьи, любви и верности,
- Яблочный спас,
- Международный день мира,
- Международный день пожилых людей.

Занятия клуба проходили в помещении районной библиотеки, районного дома культуры «Русь», районного музея. В основном собрания членов клуба проходили с 15 до 17 часов с учетом их пожеланий - ежемесячно; дата определялась в зависимости от темы, от помещения.

Мини-клуб «Фиалочка».

Девиз клуба «Общение продлевает жизнь». Открытие состоялось 15.05.2012 г. Проводились следующие мероприятия:

- Беседа на тему «Борьба с вредителями комнатных растений»,
- Виды и сорта узамбарской фиалки,
- Как вырастить красавицу-фиалку
- выставка –обмен комнатных цветов.

Встречи проходили в квартирах «клубниц», ежеквартально, объединены были 4 человека, проживающих сравнительно недалеко друг от друга. Время проведения оговаривалось с учетом удобства каждой из них.

Мини-клуб «Полтавские рукодельницы», открыт в июле 2012 года. Проводились тематические беседы и мастер-классы по вышивке гладью, крестиком, гобеленовом шве, вязание крючком и на спицах. Кроме того, в конце полугодия организовывались мини-выставки изделий, на которые приглашались участники других клубов по интересам. Численность этого клуба составляет 4 человека, состав участников – постоянный. Следует отметить, что в этом мини-клубе 3 участницы – коренные жительницы поселка, а четвертая – приезжая из другого региона и проживающая в Полтавке три года. Общение в мини-клубе позволило безболезненно перенести последствия смены места жительства, адаптироваться в новой обстановке, заполнить пустоту. Встреч в клубе все ждут с нетерпением.....?

Мини-клуб «Домашний уют» был открыт 18.06.2012 г.

Проводились следующие мероприятия:

- «Здоровье, роль витаминов в жизни пожилых людей»,
- «Рецепты консервирования».
- День пожилого человека «Ваших лет золотые россыпи...»,
- День матери «Всё на земле от материнских рук...»,

- «Украшаем стол и дом к Новому году».
- Вторая жизнь вещей.
- Русские блины (масленица)

Участники клуба – четверо женщин и один мужчина. Места встречи также назначаются у каждого из участников. Особенностью этого клуба является разнообразие тем. Это обусловлено потребностью в общении, разносторонними интересами и образовательным уровнем участников: все они имеют профессиональное образование (среднее или высшее), к подготовке подходят обстоятельно, используют научно-популярную литературу.

В конце 2014 года был проведен опрос среди клиентов, посещавших клубные мероприятия. Оценивался возрастной уровень участников клуба.

Наиболее активны клиенты отделения в возрасте от 61 года до 70 лет. Следует отметить, что они в основном посещали и участвовали мероприятия в клубе «Золотой возраст». Те, кто испытывал затруднения в передвижении, были объединены в мини-клубы.

Положительную оценку деятельности клубов дали 93% их участников, и только 7 процентов (2 человека) затруднились с ответом или же не приняли для себя этот вид культурно-досуговой деятельности. 90% (27 человек) опрошенных высказали свое желание продолжить участие в работе клубов и в дальнейшем, 2 человека этот вопрос для себя не решили, один по состоянию своего здоровья исключил свое дальнейшее участие.

Респонденты высказали пожелание, чтобы в будущем к работе клубов привлекали работающих специалистов по различным направлениям, в частности, работников домов культуры, библиотек, музеев. Были высказаны также пожелания расширить темы заседаний как по тематике, так и по углубленному рассмотрению отдельных тем.

В целом же работа клубов привнесла положительные моменты в жизнь граждан пожилого возраста: 29 из 30 человек указали, что «время проходит быстрее», «появились новые увлечения», «появились новые знакомые». 1 человек не отметил никаких изменений в своей жизни в связи со своим участием в работе клуба.

В ходе индивидуальных бесед и обсуждений с социальными работниками отделения установлена тенденция к улучшению психологического климата в отделении среди как клиентов, так и среди пар «социальный работник – клиент». Замечено, что клиенты стали меньше уделять времени на обсуждение своих болезней, событий в жизни соседей и других людей, больше внимания уделять целенаправленной деятельности, с нетерпением ждут и готовятся к новым встречам с «одноклубниками».

Социальные клубы позволяют пожилым людям активно и интересно проводить время, это увлекательный и полезный для них досуг.

Приобщение к миру искусства, любовь к музыке, пение, общение с природой и посильный труд помогают до глубокой старости сохранить физическую активность, бодрость духа, веселый нрав, оптимизм и продлить активный период жизни.

Большая часть пожилых людей живут полной жизнью и используют все доступные возможности для реализации своих потребностей. И, хотя недовольство организацией досуга все же присутствует, большая часть опрошенных пожилых граждан считает организацию досуговой деятельности необходимой. Внимание, милосердие, доброта, строгость, настойчивость, убеждение — вот основные помощники в формировании правильных, здоровых отношений между старым человеком и людьми, его окружающими. Долг окружающих — помочь старому человеку почувствовать себя полноценным членом общества, не дать ему ощутить свою ненужность и одиночество.

### **Библиографический список**

1. Конституция РФ от 12.12.93
2. Федеральный закон от 02.08.1995 г. 122-ФЗ. «О социальном обслуживании граждан пожилого возраста и инвалидов» в ред. от 22.08. 2004 г.
3. Федеральный закон от 10.12.1995 г. 195-ФЗ. «Об основах социального обслуживания населения в Российской Федерации».
4. Федеральный закон от 17.07.1999 г. 178-ФЗ «О государственной социальной помощи» в ред. от 25.11. 2006 г.
5. Письмо Минтруда РФ от 05.01.2003 г. 30-ГК «О номенклатуре учреждений (отделений) социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов».
6. Абрамова Г. С. Возрастная психология. - М.: Академия.- 2004.-672 с.
7. Аленикова С.М. Методика оценки степени нуждаемости граждан в социальном обслуживании на дому //Социальное обслуживание. 2004. №1.
8. Альперович В. Социальная геронтология. Ростов н/Д. Феникс, 2007- с.576.
9. Архангельский В. Н. Потребности пожилого населения в социальном обслуживании // Психология зрелости и старения. – 2002. - N 2. - С. 36-59

### **Секция 3. Управление инновационными процессами в системе непрерывного образования**

#### **ВНЕДРЕНИЕ ИННОВАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В УЧЕБНО-ВОСПИТАТЕЛЬНЫЙ ПРОЦЕСС ШКОЛЫ**

**Абдраимова А. Б.**

*Кокшетауский университет им. А. Мырзахметова, Казахстан*

Современное общество ставит перед школой задачу подготовки выпускников, способных:

- гибко адаптироваться в меняющихся жизненных ситуациях, самостоятельно приобретая необходимые знания, умело применяя их на практике для решения разнообразных возникающих проблем, чтобы на протяжении всей жизни иметь возможность найти в ней свое место;

- самостоятельно критически мыслить, уметь увидеть возникающие в реальной действительности проблемы и искать пути рационального их решения, используя современные технологии; четко осознать, где и каким образом приобретаемые ими знания могут быть применены в окружающей действительности;

- грамотно работать с информацией;

- быть коммуникабельными, контактными в различных социальных группах, уметь работать сообща в различных областях, в различных ситуациях;

- самостоятельно работать над развитием собственной нравственности, интеллекта, культурного уровня.

В концепции модернизации казахстанского образования в числе важных целей указаны такие, как: развитие у школьников самостоятельности и способности к самоорганизации, готовность к сотрудничеству, развитие способности к созидательной деятельности. Для достижения этих целей предлагается усилить:

- направленность образовательного процесса не только на усвоение знаний, но и на развитие способности критически мыслить;

- выработку практических навыков;

- изучение методов и приемов современных педагогических технологий, расширение различного рода практикумов, интерактивных форм работы;

- усиление прикладного характера обучения и т.д. [1, с 4-5]

Реализовать обозначенные задачи можно только при условии качественного совершенствования методической подготовки учителя сельской школы.

Определяющим фактором в этой подготовке должно стать овладение учителем инновационными образовательными технологиями, призванными преодолеть противоречие в системе образования между новыми целями процесса обучения и «классическим» содержанием образования, традиционными формами и методами обучения.

Инновационные образовательные технологии призваны направить внимание учащихся не на изучение разрозненных фактов, объектов и явлений, а на овладение способами работы с информацией, на формирование собственной аргументированной позиции.

Необходимость внедрения современных педагогических технологий сегодня обусловлена с одной стороны показателями обученности школьников (по результатам PISA., TIMSS); с другой- переходом на новые стандарты и подготовкой к преподаванию обновленного содержания образования; с третьей- целевыми и структурными изменениями в старшей школе.

Понятие «технология» у разных авторов имеет различную интерпретацию. Само слово «технология» (гр.techne- искусство, мастерство+logos-слово, понятие, учение) означает совокупность методов обработки, изготовления, изменения состояния...Этот термин широко употребляется при описании производственных процессов. Применительно к педагогике он означает мастерство плюс учение.

В.П. Беспалько педагогическую технологию рассматривает как систему, в которой последовательно воплощается на практике заранее спроектированный учебно- воспитательных целей. [2,с. 5-6]

М.В. Кларин определяет педагогическую технологию как системность и конструирование учебного процесса, гарантирующие достижение поставленных целей. [3,с.17]

Н.Е. Щуркова считает, что педагогическая технология - это сумма научно-обоснованных примеров воспитательного воздействия на человека или группу людей. По ее мнению, это целая область профессиональной подготовки и переподготовки педагога, связанная с творчеством, мастерством, педагогической техникой. [4,с.112-113]

В документах ЮНЕСКО технология обучения рассматривается как системный метод создания, применения и определения всего процесса преподавания и усвоения знаний с учетом технических и человеческих ресурсов и их взаимодействия, ставящий своей задачей оптимизацию форм образования. [5,с.9]



В технологии обучения содержание, методы и средства обучения находятся во взаимосвязи и взаимообусловленности. Педагогическое мастерство учителя состоит в том, чтобы отобрать нужное содержание, применить оптимальные методы и средства обучения в соответствии с программой и поставленными образовательными задачами.

Технология обучения- системная категория, структурными составляющими которой являются:

- цели обучения;
- содержание обучения;
- средства педагогического взаимодействия;
- организация учебного процесса;
- ученик, учитель;
- результат деятельности.

К настоящему времени педагогическая наука и школьная практика нарабатывали целый комплекс специализированных творческих подходов к этой проблеме. У учителя есть возможность изучить и определить для себя наиболее оптимальный набор эффективных приемов и методов, адаптировать их в соответствующем технологическом контексте, т.е. выбирая тип технологии, учитель должен изучить и учесть:

- своеобразие темы, степень ее изученности;
- место и роль данной темы в курсе;
- уровень способностей учащихся данного класса, их познавательную активность;
- содержание учебного материала;
- соотношение предлагаемого в учебнике содержания материала с «минимумом» (необходимые и достаточные знания и умения);
- поставить цель и задачи урока;
- определить соотношение самостоятельной и коллективно-распределительной работы на уроке, ее формы;
- выявить связь с предыдущим материалом;
- обозначить форму и тип урока;
- определить оптимальный набор приемов, методов и средств обучения.

В целом все эти элементы представляют собой основу выбора оптимальной педагогической технологии.

Одна и та же технология в руках конкретных исполнителей может выглядеть по-разному: здесь неизбежно присутствие личностной компоненты педагога, особенностей контингента учащихся, их общего настроения, психологического климата в классе. Результаты, достигнутые педагогами, использующими одну и ту же технологию, будут различными, однако близкими к некоторому среднему индексу, характеризующему рассматриваемую

технологии. То есть, педагогическая технология опосредуется свойствами личности, но не определяется ими.

Источником педагогической технологии являются достижения педагогической, психологической и социальных наук, передовой педагогический опыт, т.е. все лучшее, что накоплено в отечественной и зарубежной педагогике прошлых лет.

Работу по внедрению инновационных образовательных технологий мы начинаем с этапа ознакомления и освоения учителями школы конкретной технологии. Это выездные краткосрочные курсы в конкретную сельскую школу. Занятия идут методом погружения в ту или иную технологию, осуществляется показ техники работы «живьем».

На основании приказа с 10.01.2011г. №5 областного Управления образования в 1914 году в 7 – и базовых организациях образования экспериментальной работы по внедрению технологизации в учебный процесс преподавателями кафедры психолого-педагогическое сопровождения профессионального развития учителя ИПК ПР по Акмолинской области Республики Казахстан проведены выездные курсы.

Результатом внедрения современных педагогических технологий можно рассматривать с позиции ученика и учителя:

С позиции ученика и учителя:

- повышается качество знаний, умений и навыков;
- растет познавательная активность;
- повышается мотивация учения,
- положительно меняется отношение к учению.

С позиции учителя:

- осуществляет внедрение педагогических технологий;
- повышает свое педагогическое мастерство;
- проводит мастер-класс;
- дает открытые уроки;
- участвует в вебинарах, коучингах;
- публикует результаты;
- повышает свою самооценку.

### **Библиографический список**

1. Государственная программа развития образования на 2011-2020 гг., Астана, 2010.
2. Беспалько В.П. Слагаемые педагогической технологии. М., 2008.- С.5-6.
3. Кларин М.В. Инновации в обучении. – М.: Наука, 2007.-С.- 17.
4. Щуркова Н.Е. Педагогическая технология. – М.: Педагогическое общество России, 2002. – 224 с.
5. Кларин М.В. Инновации в мировой педагогике. Рига: Эксперимент, 1998-С.9.

## УПРАВЛЕНИЕ ИННОВАЦИОННЫМИ ПРОЦЕССАМИ В СИСТЕМЕ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ.

Боева Л. Ф.

*НОУ ВПО «Омская гуманитарная академия»*

В настоящее время российская школа медленно, но верно движется от традиционной, знаниевой школы к школе развивающей. Если в традиционной школе учитель проводит обучение школьников в соответствии с требованиями государственных образовательных стандартов, поддерживает учебную дисциплину, организует и контролирует их самостоятельную работу, то в развивающей школе его функции несколько иные. Главная функция учителя в новой школе – управление процессами обучения, воспитания, развития, формирования

Сегодня в педагогическом лексиконе прочно закрепилось понятие «менеджмент» (от англ. management – руководство, управление), обозначающее общее искусство управления процессами, протекающими в различных системах. То, что делает учитель, все чаще за рубежом и у нас начинают называть «педагогическим менеджментом», а самого педагога – «менеджером» (воспитания, обучения, развития роста потенциала и т. п.). При более детальном выяснении становится понятно, что менеджер – это не только специалист, профессионально выполняющий функции управления, но и профессионал, учитывающий специфику школы как системы, где каждый управляет на своем уровне и является субъектом управления, имеет определенную ориентацию – профессионально работает с людьми. Область профессиональной деятельности менеджера – обеспечение рационального управления системой образования, организация систем управления в режиме развития, совершенствование управления в соответствии с тенденциями социально-экономического развития. Объектами профессиональной деятельности менеджмента образовательной деятельности, являются система образования региона в соответствии с законодательством Российской Федерации. Существенные изменения во всех сферах социальной и духовной жизнедеятельности общества своеобразно отражаются на состоянии современного образования, содержании, организации и результатах образовательного процесса в учебных заведениях, облике и характере выполняемых ими социальных функций. Создание новой системы образования привело к реализации личностно ориентированной модели образования (следует считать непрерывное образование). Непрерывное образование - процесс роста образовательного (общего и профессионального) потенциала личности в течение жизни, организационно обеспеченный системой государственных и общественных институтов и соответствующий потребностям личности и общества [4, с.81]. По утверждению Г.П. Зинченко, термин "непрерывное образование" впервые употреблен в 1968 г. в материалах генеральной конференции ЮНЕСКО. Началом разработки концепции непрерывного образования в России, Г.П. Зинченко

считает 1979 г., когда в Москве состоялся симпозиум на тему "Психолого-педагогические проблемы непрерывного образования". Наибольшее внимание привлекает к себе такие стороны непрерывного образования как: всеохватность, т.е. объединение общей целью и вовлечение всего населения, всех его социально-демографических групп; преемственность, т.е. сохраняемость или изменяемость во времени и пространстве общесоциальных целей и способов их реализации; индивидуализированность, т.е. учет по времени, типам, направленности потребностей каждого человека

Идея непрерывного образования занимает заметное место в ряду прогрессивных идей культуры нашего времени. Центральной идеей непрерывного образования является развитие человека как личности, субъекта деятельности и общения на протяжении всей его жизни. Эта идея, осознанная обществом, становится системообразующим фактором непрерывного образования.

Основой любой образовательной системы является ориентация на высококачественную и высокотехнологичную информационно-образовательную среду. Её создание и развитие представляет весьма сложную и дорогостоящую задачу, но именно это позволяет системе образования коренным образом модернизировать свой технологический базис, перейти к образовательной информационной технологии и осуществить прорыв к открытой образовательной системе, отвечающей требованиям постиндустриального общества. Последние преобразования в России и принятое направление на модернизацию образования, согласно государственным документам («Концепция социально-экономического развития России на период до 2020 года», Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа»), указывают на необходимость обеспечения непрерывности процессов обновления современного образования, а в качестве важнейшей задачи рассматривается создание системы управления модернизацией как «перманентным долгосрочным процессом инновационного развития отрасли». Речь идёт о формировании принципиально новой системы непрерывного образования. Предусматривается не только решение общих проблем как изменение структуры и содержания общего образования, но и решение таких специфических проблем, как оценка и исследования компетентности руководителей образовательного учреждения в управлении инновационными процессами. Современная инновационная направленность педагогической деятельности является закономерным, социально и исторически обусловленным этапом развития отечественного образования. Инновационной доктрины в области образования в России на сегодня не существует. Имеется «Национальная доктрина образования в Российской Федерации», охватывающая период до 2025 г., но в ней отсутствует четкое обозначение вопросов, относящихся к инновациям в образовании. Инновационный процесс в сфере образования - это обновление и изменение концепций образования, содержания учебных программ, методов и методик, способов обучения и воспитания.

Цель инновационного процесса в образовании - кардинальные изменения сложившихся традиционных элементов образовательной системы или их взаи-

мосвязей и достижение нового качественного состояния системы. Применительно к педагогическому процессу инновация означает введение нового в цели, содержание, методы и формы обучения и воспитания, организацию совместной деятельности учителя и учащегося.

Еще сравнительно недавно термины "инновация", "инновационный процесс" в отечественной педагогической литературе почти не употреблялись. Сегодня ситуация иная.

Наука, которая занимается созданием педагогических новшеств, их оценкой, использованием и освоением на практике, называется педагогической инноватикой. Это молодая ещё полностью не сформировавшаяся наука, в России о ней начали говорить только в конце 1980-х гг., когда возникло движение учителей-новаторов. Сегодня педагогическая инноватика находится в стадии становления и эмпирического поиска, это молодая отрасль педагогики, которая находится на стадии выявления закономерностей, уточнения понятийного аппарата, формулирования принципов и других научных атрибутов.

Педагогические инновационные процессы стали предметом специального изучения на Западе с конца 1950-х гг., а в нашей стране лишь в 1980-х гг.

Особенность инновационного процесса - его циклический характер. Еще одной из особенностей инновационного процесса в сфере образования является полиструктурность. Можно выделить следующие структуры инновационного процесса в образовании: субъектная, уровневая, содержательная, структура жизненного цикла, управленческая, организационная.

Нужно отметить, что одной из особенностей развития современного общества является процесс информатизации, который приобрел в настоящее время глобальный характер. Под воздействием информатизации в настоящее время происходят изменения во всех сферах жизни. Одним из элементов информатизации являются новые информационные технологии, применение которых позволяет находить новые подходы в решении различных проблем. Следствием общей информатизации общества является информатизация образования, одной из форм которой является дистанционное обучение. Элементом дистанционного образования является дистанционная образовательная технология. Дистанционное обучение – это целенаправленный процесс интерактивного (диалогового), асинхронного или синхронного взаимодействия преподавателя и студентов между собой и со средствами обучения, индифферентный к их расположению в пространстве и согласованный во времени. Новые информационные технологии открывают совершенно иные возможности в системе обучения. Дистанционное обучение приводит к более демократичным отношениям ученика и преподавателя, высвобождает массу времени, предполагает индивидуальный подход, возможность возвращаться к пройденному материалу бесчисленное количество раз и пр. Но, что самое главное, возникает принципиально новый источник информации, фактически безграничный – это мировые Интернет – ресурсы, это однозначно положительная сторона, но есть и недостатки, к ним

причисляют: избыточное количество информации, чрезмерное дробление дискуссий (фрагментарность), проблемы, связанные со временем (асинхронность и пр.), отсутствие мгновенного отклика преподавателя на вопрос. Дистанционное обучение развивается колоссальными темпами, этому способствует и развитие сети Интернет, и рост ее информационных и коммуникационных возможностей. Перспективная система образования должна быть способна не только вооружать знаниями обучающегося, но и, вследствие постоянного и быстрого обновления знаний в нашу эпоху, формировать потребность в непрерывном самостоятельном овладении знаниями, умениями и навыками самообразования, а также самостоятельный и творческий подход к знаниям в течение всей активной жизни человека.

Создание эффективных систем дистанционного обучения создает условия социальной доступности качественному образованию для значительной части населения, содействует решению проблемы непрерывного образования личности. Существуют типы дистанционного обучения: «Школа – интернет», «Школа – Интернет – Школа», «Учитель – интернет – учитель», «Ученик – Интернет – Центр», «Ученик – Интернет - .....» Дистанционную форму обучения специалисты по стратегическим проблемам образования называют образовательной системой 21 века. Сегодня на нее сделана огромная ставка, считают, что дистанционное обучение войдет в 21 век как самая эффективная система подготовки и непрерывного поддержания высокого квалификационного уровня специалистов. Сегодня модели дистанционного обучения, основанные на использовании интернет-технологий, предлагают высшие учебные заведения как в технической, так и в гуманитарной сферах. Технологизация дистанционного обучения, развитие и функционирование инновационных технологий в современной системе образования потребовали более глубокой разработки теоретических основ дистанционного обучения. С точки зрения форм и методов организации обучения выделяют шесть моделей дистанционного обучения, получивших в настоящее время наибольшее распространение в мировой практике.

1. Обучение по типу экстерната
2. Университетское обучение (на базе одного университета)
3. Сотрудничество нескольких образовательных организаций
4. Автономные образовательные учреждения
5. Автономные обучающие системы
6. Неформальное, интегрированное обучение на основе мультимедийных программ и функций.

Исходя из этого, можно предположить, что создание системы дистанционного обучения имеет перед собой две основные задачи: организационную и методическую. Другими словами, успешность и эффективность дистанционного обучения в большой мере зависят от используемых средств для его организации, качества используемых материалов и мастерства педагогов, участвующих в этом процессе. Современная модель дистанционного обучения органично впитывает в себя как традиционные, так и инновационные, в т.ч. компьютерные

и интернет-технологии обучения. В России, с её огромными территориями и сосредоточием научных центров в крупных городах, особенно актуальна организация дистанционного обучения на базе компьютерных коммуникаций и служб Интернета. Современные учёные выделяют следующие положительные особенности подобного обучения: отсутствие временных ограничений; отсутствие пространственных ограничений., синхронное общение, линейная и нелинейная форма обучения. В настоящее время практически все развитые страны мира осознали необходимость реформирования своих систем образования с тем, чтобы обучающиеся действительно стали центральной фигурой учебного процесса. Говоря о дистанционной форме образования, следует говорить о создании единого информационно-образовательного пространства, куда следует включить всевозможные электронные источники информации (включая сетевые): виртуальные библиотеки, базы данных, консультационные службы, электронные учебные пособия, киберклассы, пр. Современные условия управления и развития системы образования требуют расширения круга исследований инновационных процессов, которые определяют не только успешную адаптацию личности к новым экономическим и социальным переменам, происходящим в обществе, но и повышение творческого потенциала человека, организацию и оперирование собственной жизнью в соответствии с потребностями, целями, ценностями, поставленными самим человеком. На современном этапе развития образовательного пространства России обнаруживается недостаточность научно-методического обеспечения инновационных процессов, отсутствие должной экспертизы инновационных образовательных проектов и мониторинга качества и эффективности их внедрения. Проблемы современного образования побуждают к поиску новых средств управления, способных в современных социальных условиях выявить не только старые, но и вновь возникающие проблемы, которые ведут к поиску новых подходов, форм, средств и методов подготовки нового типа современной системы образования. К поиску методологических направлений построения личностно-ориентированной теории управления инновационными процессами в системе образования. Управленческая структура инновационного процесса в образовании представляет взаимодействие четырех видов управленческих действий: планирование - организация - руководство - контроль. Новаторам и руководителям необходимо четко осознавать, что инновационная программа как объект управления качественно отличается от учебно-воспитательных процессов и требует других способов реализации управленческих функций. Эффективное управление невозможно без четкого представления об управляемом объекте.

### **Библиографический список**

1. Амельченко Т.В. Педагогика высшей школы: компетентностный подход. – Чита: ЧитГУ, 2007. – 244с
2. Бургин М.С. Инновации и новизна в педагогике // Советская педагогика. – 1989. – 12.

3. Дружилов С.А. Профессионализм человека как объект психологического изучения: системный подход // Вестник Балтийской педагогической академии. Вып.52. – СПб.: Изд-во БПА, 2003(а). – С.40-46.
4. Зинченко Г.П. Предпосылки становления теории непрерывного образования // Советская педагогика. – 1991. – №1. – С. 18-24.
5. Лазарев В.С., Мартиросян Б.П. Педагогическая инноватика: объект, а. предмет и основные понятия // Педагогика. – 2004. – 4.
6. Лазарев В.С. понятие педагогической и инновационной системы школы // Сельская школа. - 2003. - № 1.
7. Найн А. Я . Инновации в образовании. Челябинск, 1995.
8. Полонский В.М. Инновации в образовании (методологический анализ // Инновации в образовании. - 2007. - 2.
9. Полонский В.М. Инновации в образовании (методологический анализ) // Инновации в образовании. - 2007. – 3
10. Поляков С.Д. Педагогическая инноватика: от идеи до практики. - М., 2007.
11. Тюнников Ю.С. Анализ инновационной деятельности общеобразовательного учреждения: сценарий, подход // Стандарты и мониторинг в образовании. - 2004. -№ 5.
12. Уваров А. Инновационные педагогические практики //Школьные технологии. -2008. - 3.
13. Хуторской А.В. Педагогическая инноватика: Учебное пособие для студ. высш.учеб. заведений. - М.: Издательский центр "Академия", 2008.
14. Андреев, А.А. К вопросу об определении понятия «дистанционное обучение» [Текст] / А.А. Андреев // Дистанционное образование. – 1997.- № 4. - с. 16-19.
15. Смирнов, С.А. Электронный учитель и живой учитель: Конкуренты, друзья или сотрудники? [Текст] // Компьютер в школе. – 1999. – №2. – с. 22-24.
16. Яковлев Б.П., Жукова В.Ф.Управление инновационными процессами в системе образования: компетентность и потенциал руководителя. Номера журналов.

## **РЫНОК ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ: МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ОСМЫСЛЕНИЯ**

**Большаков Н. Н.**

*НОУ ВПО «Омская гуманитарная академия»*

В информационно-аналитическом материале, подготовленном на рубеже тысячелетий к заседанию правительственной комиссии по образованию, суперлиберальные советники-разработчики государственной стратегии в образовании заявили, что «рыночная экономика требует высокой гибкости и динамичности, в том числе и в вопросах воспроизводства рабочей силы. Новая система образования должна чутко прислушиваться к требованиям рынка, обеспечивая опережающее развитие пользующихся спросом секторов хозяйства. Это-де станет возможным, когда финансирование образования будет обеспечивать, в первую очередь, не государство, а платежеспособный спрос населения «нужного качества и направленности». Другими словами – когда учащиеся станут экономическими агентами рынка образовательных услуг, то есть будут сами платить за эти услуги, а впоследствии извлекать из полученных знаний и компетенций материальные выгоды. Но Бог пока миловал от полного исполнения



этой напасти, хотя угроза всё ещё остаётся. Поэтому не мешало бы проанализировать методологические сюжеты бытия рынка образовательных услуг.

В семидесятые годы XX в. в США зародилась специфическая линия социального исследования – применимости идеальной модели экономической конкуренции в теоретическом анализе рынка высшего образования. Это было связано с решением чисто прагматических задач. Проектировались модели финансирования образования посредством студенческих стипендий. Так пытались повысить экономическую эффективность управления образовательным процессом с помощью индивидуализации источников финансирования. Логика постановки вопроса была абсолютно верной: конкретизация источников, питающих образовательную систему, обогащая содержание и формы, стимулирует ее совершенствование. Аналогичная задача стоит и перед современным российским образованием. Но, как показала все та же американская практика, поставленная задача не может быть решена внутри сугубо практической постановки, с помощью классических либеральных моделей, без обращения к природе образовательной мезореальности как таковой. Другое дело, что, быть может, сама эта реальность в те годы еще не создала для такого анализа достаточного материала. Ныне такой материал появился, поскольку человечество, вступая в постиндустриальную, информационную эпоху, переходя к «цивилизации знаний», демонтируя механизмы индустриального развития, уже просто обязано создать теорию производства и обращения человеческого капитала вкупе со всей системой следствий и приложений, из нее вытекающих. Сегодня сама американская образовательная элита, испытав на себе все трудности попыток применения на практике либералистических идеалов организации образовательной системы, поставила перед ВТО задачу исключения образования из цепи сугубо товарных (торговых) услуг. Урок данной истории состоит в том, что к образованию как сложнейшей социально-культурной реалии, содержащей внутри себя в снятом и преобразованном виде всю объективную реальность общественной жизни, принципиально нельзя подходить с инструментарием одной отдельно взятой теоретической дисциплины. Теоретико-экономическому анализу подлежит не экономическая ипостась образования, а вся его органическая система расширенного воспроизводства. Необходима имманентная методология и логика теоретической реконструкции объективной реальности образования как процесса производства человеческого капитала через восхождение от абстрактного к конкретному, через единство исторического и логического анализа. Перефразируя Гегеля, предмет и логика теоретического исследования образования должны разворачиваться в процессе самого исследования.

В экономическом смысле образовательная услуга – это предметное, но не вещественное благо, потребляемое в процессе непосредственного взаимодействия с его производителем. В силу этого обстоятельства абсолютно исключаются как хранение, так и передача образовательной услуги другим субъектам потребления, в том числе и в форме перепродажи.

Как видим, образовательная услуга, как и всякая иная, всегда, при любых обстоятельствах экономически асимметрична: она как определенное благо отчуждается от производителя, но не отчуждается никогда от потребителя; она растворяется в потребителе в самом процессе образовательного производства-потребления. Процесс производства образовательной услуги неотделим от процесса ее потребления.

Поэтому образование как таковое, как форма социализации – не просто благо, а общественное благо, и как таковое оно обладает двумя фундаментальными свойствами. Прежде всего, это его неисключительность, т.е. доступ к нему не может быть социально ограничен для желающего его получить. Право на социально-определенное образование является неотъемлемым, социально-естественным, жизненно необходимым правом, подобным праву на жизнь. Именно это обстоятельство обуславливает его конституционную прописку.

Второе его основополагающее природное свойство – это неконкурентность потребления. Это значит, что увеличение числа потребителей образования как блага определяется, прежде всего, непреложностью действия первого фундаментального свойства. Оно не вызывает снижения полезности образования для отдельного потребителя. И, наконец, оно не вызывает дополнительных издержек для отдельного потребителя. Причем, с точки зрения общества и человека наблюдается объективная зависимость: увеличение числа потребителей образовательного блага способно лишь умножать его общественную полезность. То есть в конституционно гарантированных границах образование выступает в форме чистого общественного блага, и предельные издержки его предоставления индивидуальному потребителю ничтожны. Предоставление же потребителю дополнительных образовательных услуг представляет собой Парето-улучшение.

Но в случае появления на образовательном рынке предложений, имеющих лучшие с точки зрения потребителей свойства, образование из чистого общественного блага превращается в благо, доступ к которому имеет либо исключительный, либо конкурентный характер. В данном случае образование, оставаясь субстанционально общественным благом, трансформируется по социальным формам своего осуществления в акциденциально-частное, оборачивается частным благом. Но как частное оно не способно исполнять свое общее социально-историческое предназначение – обеспечение расширенного общественного воспроизводства. В лучшем случае оно способно воспроизводить лишь узкий замкнутый круг нового олигархо-экономического и вертикально-бюрократического сословия, логикой вещей обреченного на узкое, а потому с социальной точки зрения маргинализирующее, не демократическое смысловое бытие.

Ни в одном, даже самом индивидуально-богатом, обществе система сугубо частного образования не способна, в принципе не может быть способной, обес-

печить для себя даже среднюю норму прибыли. Такой способностью могут обладать исключительные не социально-значимые учебные заведения, а не образовательная система в целом. В системе образования издержки всегда значительно больше возможных аккумулированных частных вложений (доходов). Социально-значимое образование принципиально не может быть незатратным, самокупаемым. Частная, как и частно-акционерная, формы собственности не могут обеспечить функционирование и развитие социально и индивидуально исторически потребного образования, обеспечивающего расширенное воспроизводство общества и индивида.

Законы рыночного механизма организации обмена товаров и услуг не действуют и не могут действовать «без остатка» в сфере образовательного производства и образовательного обмена. Это объясняется тем, что там совершается **обмен способностями в непосредственной, а не только опосредованной форме**. Там индивидуализация и идеализация необходимы и неизбежны. И, несмотря на все генерализации, они всегда будут носить смыслообразующий характер.

Перевод образования в сферу частнопредпринимательской деятельности невозможен даже не по идеологическим, а по функционально-практическим соображениям. Акционером образовательной системы может быть только генеральный социальный организм. Ибо образование – это ипостась общества, его собственное воспроизводство в целом. Как нельзя приватизировать общество в целом, нельзя этого сделать ни с отдельным человеком, ни с его человеческим воспроизводством. Даже в виртуальных моделях образование в форме исключительно частного блага и частной деятельности приобретает настолько узкую форму, что становится неспособным не только к общественному, но даже к собственному воспроизводству.

Поэтому образование является одной из фундаментальных вечно-человеческих форм социальной жизнедеятельности, где рынок со всей очевидностью демонстрирует свою невсесильность, неуниверсальность, невсеобъемлемость, он обнаруживает свой принципиальный фундаментальный смысловой предел.

Можно оказать отдельную образовательную услугу в смысле «научить чему-то отдельному, чему-то весьма простому». Поэтому образовательная услуга – это не образование. Между ними отличие примерно такое же, как между сексуальной услугой и семейной жизнью. В образовании действует специфический рынок – рынок образования, который, собственно, уже не рынок в классическом и постклассическом его понимании. Здесь действует общественный сектор экономической и хозяйственной деятельности как производитель, организатор и поставщик общественно-индивидуального образовательного блага.

Со стороны потребителя, каждая образовательная услуга имеет свою потребительную ценность, поэтому на нее есть спрос. Так, в эпоху «золотого века

Перикла» в демократических Афинах появился и сразу же лавинообразно возрос спрос на образовательные услуги, что привело не только к появлению учительства, но и к импорту профессиональных кадров – производителей образовательных услуг и личному процветанию их продавцов. Точно такие же ситуации встречаются и в иные эпохи, в том числе и в России (эпоха Великих Петра и Екатерины).

Но образовательная услуга профессионально производится, поэтому она обладает специфической стоимостью и, как таковая, предлагается к отчуждению. Но на рынок она предлагается как возможность, как потенциальное потребительское качество, стоимость и ценность которого разворачиваются лишь в самом процессе производства-потребления. Она обрела форму товара и соответственно заявила о своей цене до собственной предметной реализации. Происходит «игра в темную». Ее осветление возможно лишь через специальное внерыночное обобществление, через сознательные механизмы социализации рынка образования, через преодоление действия пресловутой «невидимой руки рынка».

Но, без всякого сомнения, сюжеты теоретического анализа объективного процесса разворачивания рынка и конкуренции как системных механизмов общественного воспроизводства обретают и сейчас, как и раньше, предельную форму своей глубинной сложности именно в столкновении с космосом образовательной реальности. Альфой и омегой этой проблематики являются взаимопересекающиеся и взаимопроникающие темы: во-первых, поведение рынка внутри образовательного пространства, и, во-вторых, разворачивание образовательного пространства внутри объективного реального рынка.

Видимо, имеет смысл утверждать, что существует специфический рынок образования, имеющий свою конкретно-всеобщую природу, и рынок образовательных услуг, не тождественный с первым. Смещение первого и второго понятий ведет к большим практическим опасностям: разложению и даже деструкции органики образовательной системы. Поэтому образовательное и педагогическое сообщества, хотя и не без потерь, но отстоявшие российскую школу в лихолетье девяностых, весьма настороженно относятся к самой постановке рыночных вопросов применительно к образовательной системе.

И еще один, быть может, самый главный штрих в описании природы образовательной услуги: контрадикторное столкновение индивидуальности и социальности внутри нее самой. В своей повседневной реальности она производится как социальная по содержанию и форме, но потребляется всегда индивидуально. Поэтому товарный обмен этой услуги изначально противоречив: непосредственно-индивидуальная потребность субъекта ищет удовлетворения в изначально-социальной форме предложения. Поэтому образовательная услуга практически приобретает не как товар для личного потребления, а как вся социальная среда реализации этой услуги в процессе и через процесс

коллективного потребления. Хочешь учиться – значит, должен жить с помощью образовательной деятельности и внутри нее. Образование в данном случае – это деятельность, системно преобразующая жизнь, жизнеобразующая деятельность субъекта.

Но вслед за метаморфозой столкновения спроса и предложения на рынке образовательных услуг, разрешающегося в форме имманентной включенности его социализации, возникает следующая метаморфоза, проистекающая из специфической природы образовательной услуги. Последняя производится не с помощью предметных средств, наподобие воздушного шара или подводной лодки, с которых для дальнейшего движения можно сбросить балласт. Или наподобие самолета или поезда, которые имеют внутри себя свою предельную загрузку. Предельной загрузкой образовательной системы является все общество и его актуализированные средства и цели движения. Поэтому современные цивилизованные и состоятельные государства стремятся сохранить бесплатную систему образования и не перекладывать груз образовательных расходов на детей, на семью, на будущее наций. А у нас именно этот посыл так называемой стратегии развития образования остается главным лейтмотивом всей либеральной образовательной идейной какофонии.

## **МОДЕЛЬ РЕГИОНАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННЫМ КАЧЕСТВОМ СРЕДНЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**Дорощук С. В.**

*НОУ ВПО «Омская гуманитарная академия»*

Сегодня ведущей идеей теории и методологии качества образования выступает положение о том, что качество образовательных систем и качество общественного интеллекта становится обязательной нормой. Одна из важных проблем современной образовательной системы России – управление инновационным качеством среднего образования в условиях динамичного изменения внешней среды и высокой конкуренции между образовательными учреждениями. В этом плане особой актуальностью отличается проблематика совершенствования региональных образовательных систем, которым, отводится ключевая роль в механизмах обеспечения качественного, доступного образования. Инновационный компонент качества среднего общего образования характеризуется через триединую структуру качества образования: качество условий - качество процесса - качество результата. Причем качество результатов, представляющие собой декомпозицию целей образования, неразрывно связаны с условиями, в которых осуществляется образовательный процесс, а условия в свою очередь отражают возможности общества (государства) в обеспечении образования для всех граждан.

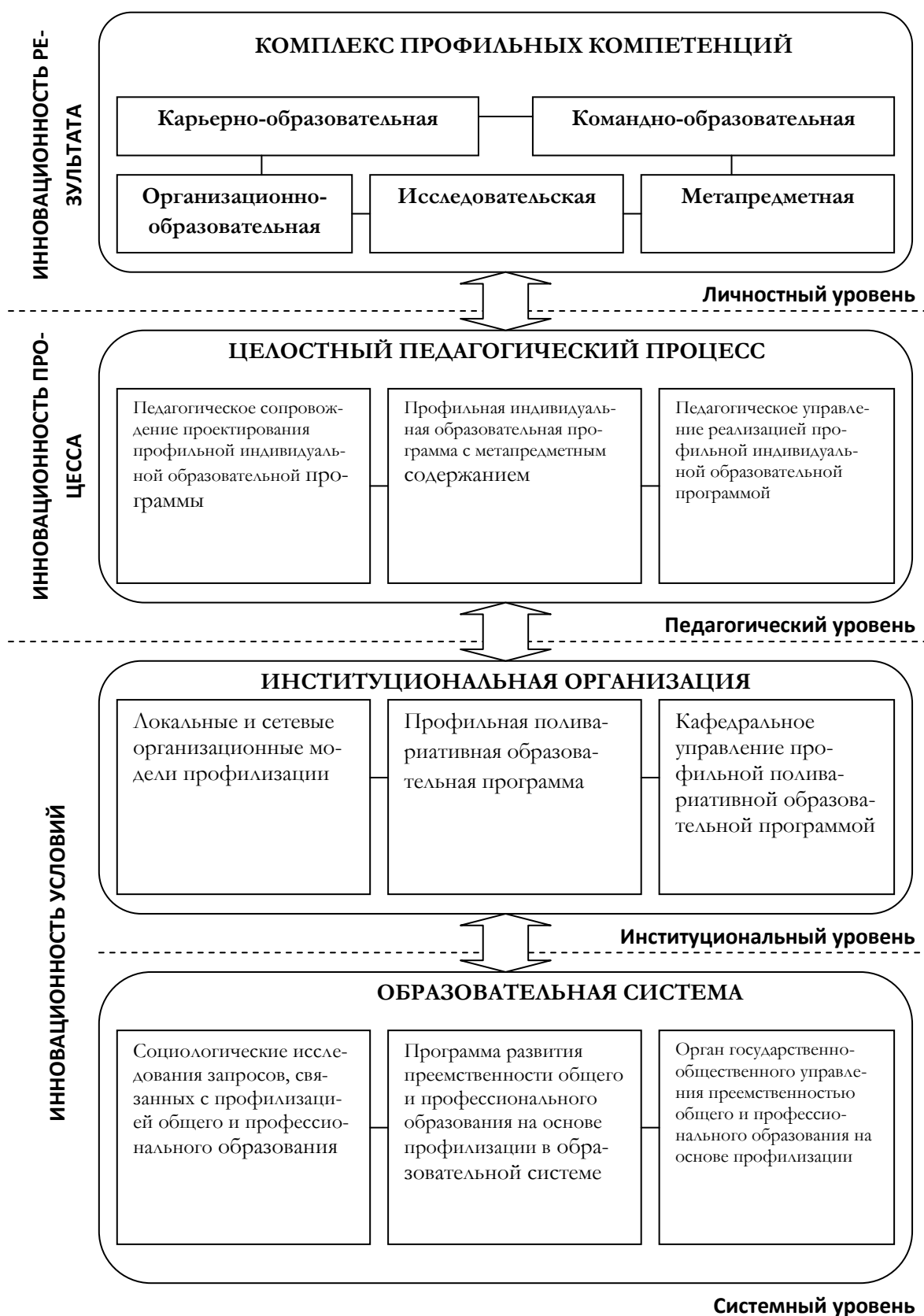


Рис. 1. Модель процесса преемственности СО и ВПО в условиях их системных изменений

Государственные образовательные стандарты требуют обновления условий осуществления образовательного процесса. **Иновационность условий** заключается: а) в модернизации кадров, т.е. в формировании, через компетентностный подход педагогической культуры педагогических работников; б) в проектировании научно-методических условий образовательного пространства (основной образовательной программы, рабочей программы учебных дисциплин, курсов, элективов); в) в материально-технических условиях (наличие электронно-образовательных ресурсов и инструктивно-методических материалов в соответствии с федеральными требованиями).

**Иновационность качества процесса** заключается в целевой установке, которая реализуется посредством принципиально разных образовательных технологий, т.е. предполагается активное использование компетентностно-ориентированных технологий. А это означает, что требуется трансформация всех видов деятельности, включая учебную, воспитательную, управленческую и научно-исследовательскую деятельность, а также деятельность по взаимодействию с внешней средой.

**Иновационность результатов образования** проявляется в наборе компетенций, которые должны быть сформированы у выпускников школы в соответствии с ФГОСами. Достаточно полно иновационность образовательных результатов, образовательного процесса и условий его осуществления отражает модель процесса преемственности между средним и высшим образованием, определенную профессором С.Н. Рягиным.

Исходя из данной модели представляется важным, что региональное управление иновационным качеством среднего общего образования, целесообразно определить тремя уровнями системы управления:

- стратегическим,
- тактическим,
- оперативным.

На стратегическом уровне определяются цели и возможные результаты в перспективе.

Тактический уровень позволяет оптимально определить конкретные задачи, организацию, поэтапное выполнение и контроль результатов.

Оперативный уровень обеспечивает эффективное выполнение производственных процессов с оптимальным использованием имеющихся ресурсов. К этому уровню можно отнести учет, контроль и анализ деятельности уже функционирующих структур.

Реализация модели носит ступенчатый характер: 1) аналитико-информационный; 2) диагностический; 3) целевой; 4) образовательный; 5) оценочный; 6) коррекционный.

На каждом этапе модели реализовывались соответствующие организационно-педагогические условия.

Педагогическая технология управления иновационным качеством общего образования в регионе – систематическое и последовательное воплощение на практике заранее спроектированного процесса, система способов и средств достижения целей.

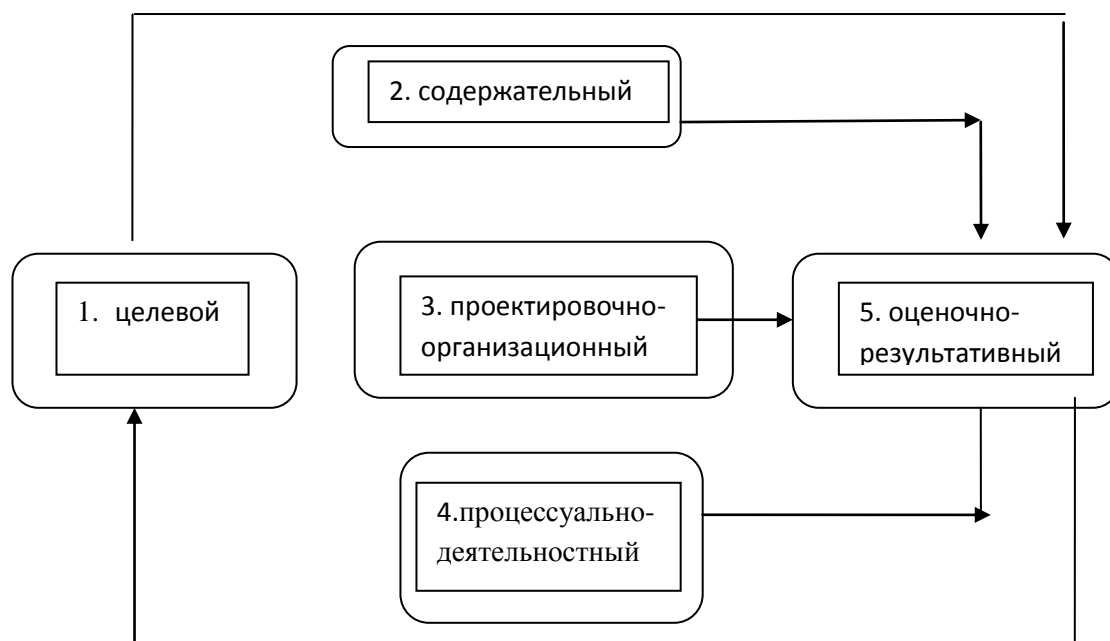


Рис. 2. Педагогическая технология регионального управления инновационным качеством общего образования

Региональное управление инновационным качеством образования подразумевает наличие обязательных компонентов (согласно управленческому циклу Деминга – PDSA): планирование качества; обеспечение качества; контроль качества; корректирующие действия. В соответствии с этими компонентами была разработана модель регионального управления инновационным качеством среднего образования.

В качестве базовой единицы проектирования региональной системы управления качеством среднего образования выделены показатели управления. Под ними понимаются такие функциональные составляющие управленческого процесса, посредством которых решается комплекс задач по коррекции параметров образовательного процесса, диагностике, контролю и оценке его результатов, определению условий и траекторий его развития.

Данные составляющие определяются в виде комплекса показателей:

**Эффективность** – отношение затратных ресурсов к полученным результатам в сфере среднего образования.

**Адекватность** – соотношение между полученным уровнем образования и стандартом: использование современных технологий, время освоение стандартов, доступность образования, достаточность образовательных услуг.

**Экономичность** – отношение ресурсных затрат к нормативной стоимости.

Наличие связей между данными показателями дает, возможность выстроить многоаспектную и разноуровневую систему управления инновационным качеством среднего образования, позволяющую решать задачи стратегического, тактического и оперативного характера.

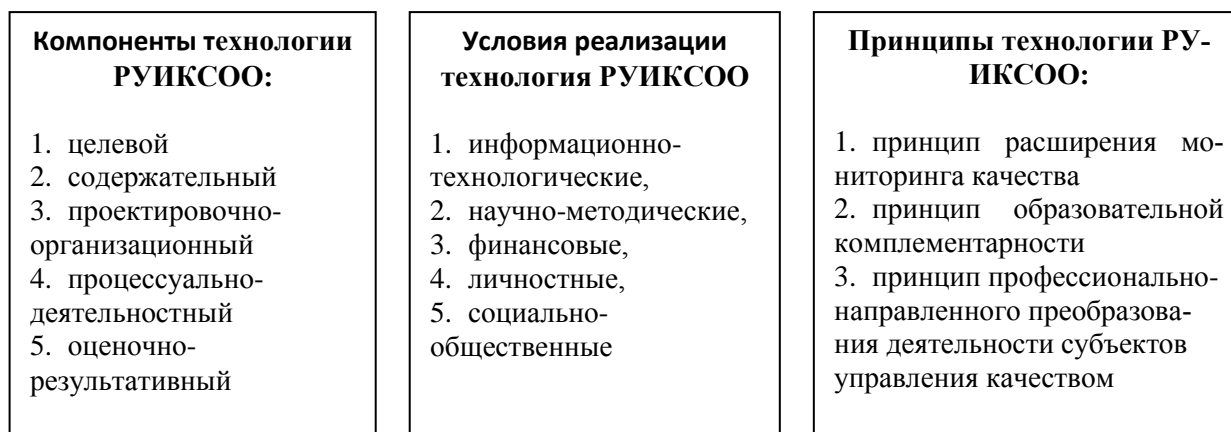


Основываясь на изложенных положениях, а также на анализе практических разработок в данной области, автором обоснована модель регионального управления инновационным качеством среднего общего образования, целостное видение (структурно и содержательно) которой представлено на рис. 3.

### Структура управления РУИКСОО



### Технология РУИКСОО



### Показатели РУИКСОО

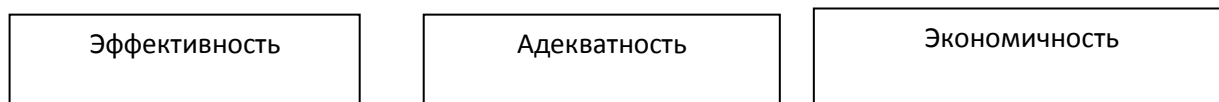


Рис. 3 Организационно-содержательная модель РУИКСОО

Так на первом этапе создавалось первое условие – создание в регионе центра управления качеством образования (на базе ООИПКРО). Опираясь на концепцию М. Вартофского, мы определили основные направления деятельности центра: диагностика, целеполагание (планирование), организация работ, оценка.

Первое направление предполагает диагностику текущего состояния качества образования, в ходе которой, определяется инновационное качество образования, а также имеющиеся возможности и ограничения в улучшении образовательной среды; устанавливается соответствие между целями

государства, социума, регионального Министерства образования Омской области и учебного заведения.

Второе направление предполагает планирование (целеполагание) направлений, условий, методов, форм и средств повышения инновационного качества образования. Для осуществления предполагаемых действий целесообразно создать эталонную модель субъектов образовательного процесса, для сравнения имеющегося уровня качества образования с требуемым, желателен с использованием математического инструментария. На основании данных диагностических процедур, разработанной эталонной модели субъектов образовательного процесса создается карта образовательных проблем и карта инновационного качества образования учебного заведения.

Третье направление – предполагает организацию и координацию системы инновационного качества среднего образования в регионе, а также сопровождение учебных заведений в совершенствовании качества образовательного процесса. Отметим как эффективное направление – это непрерывное повышение качества образования.

Четвертое направление – предусматривает оценку инновационного качества образования региональной системы в целом и учебных заведений региона в частности с помощью многофакторного мониторинга.

Второе организационно-педагогическое условие создавалось на втором этапе – это построение процесса управления инновационным качеством образования на основе принципов TQM, органично сочетающихся со стратегическими целями развития региона – предполагает следующий алгоритм действий: 1. Определить цели (стратегические, тактические и оперативные) управления в области повышения инновационного качества образования (принцип – ориентация на результат и достижения целей). 2. Установить стандарты качества выполнения обязанностей всех субъектов образования (принцип – ориентация на потребителя и принцип – ответственности перед социумом). 3. Определить степень зависимости инновационного качества образования у обучающихся от уровня профессионализма педагогических работников образовательной системы (принцип – постоянное обучение сотрудников, инновация и принцип – вовлечение, участие и мотивация сотрудников). 4. Определить уровень материально-финансового обеспечения образовательного учреждения. 5. Дать характеристику организационной культуре учебного заведения.

На третьем этапе создавалось *третье организационно-педагогическое условие* – внедрение в процесс управления инновационных методов, обеспечивающих непрерывные количественные и качественные изменения характеристик качества образования – предполагает следующие организационные мероприятия:

1) создание единого информационного пространства – объединение информационных потоков в единую систему оценки качества образования (аккумулировать деятельность РИАЦ, ОО ИПКРО и Департамента по надзору и контролю в сфере образования МО ОО);

2) усиление государственно-общественного характера управления инновационным качеством – обеспечение возможности доступа к информации о качестве образовательных услуг широкого круга общественности;

3) определение системы измерителей для всех категорий участников образовательного процесса с целью повышения объективности контроля и оценки учебных достижений обучающихся;

4) проведение регионального мониторинга инновационного качества среднего образования на различных ступенях обучения, тем самым обеспечить прогностический характер управленческих решений.

Результатом внедрения модели управления инновационным качеством среднего образования на региональном уровне должен быть социализированный, образованный и конкурентоспособный обладающий набором компетенций выпускник средней школы.

### **Библиографический список**

1. Болотов В.А., Выступление на IX конференции «Педагогика развития», [www.conf.univers.krasu.ru/rep\\_10/rep\\_11.html](http://www.conf.univers.krasu.ru/rep_10/rep_11.html)
2. Болотов В.А., Ефремова Н.Ф. Система оценки качества российского образования // Педагогика. - 2006. - № 1.
3. Гаганова О.К., Поликультурное образование в США: теоретические основы и содержание // Педагогика. - 2005 . - № 1.
4. Давыдов Ю.С., Реформы российского образования: от желаемого к действительному. - М., 2005.
5. Дорошук С.В., Управление инновационным качеством среднего общего образования // Сборник по итогам V Международной заочной научно-практической конференции «Модернизация российского образования: проблемы и перспективы». – Краснодар, 2012.
6. Звонников В.И., Челышкова М.Б. О педагогических измерениях в управлении качеством образования. – М., 2003.
7. Рягин, С.Н. Преемственность общего и профессионального образования в условиях их системных изменений: монография / С.Н. Рягин. – М.: Наука, 2009. – 245 с.

## **МОДЕЛЬ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ИНКЛЮЗИВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ДОШКОЛЬНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ**

**Загородникова Н. В.**

*Лангепасское городское муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение Детский сад комбинированного вида № 10 «Белочка»*

Возрастание требований государства и общества к деятельности дошкольных образовательных систем в области качества, эффективности, доступности образовательных услуг связано с необходимостью формирования механизмов развития образования на селе и в городе: территориальных сетей, включающих современные модели дошкольных образовательных учреждений (далее – ДОУ) (в том числе малокомплектных и малочисленных), реализующих современные

образовательные программы путем использования инновационных образовательных технологий; моделей и технологий подготовки и повышения квалификации педагогов, переплетающихся с задачами инклюзивного образования на современном этапе развития образования.

Сегодня первоочередная задача образования сводится к одному основному аспекту, а именно построению личностно-ориентированных моделей, технологий, способных обеспечить устойчивое развитие дошкольной образовательной системы. В Постановлении Правительства Российской Федерации от 17 декабря 2001 г. «О реструктуризации сети образовательных учреждений, расположенных в сельской местности» подчеркивается, что реструктуризация сети дошкольных сельских учреждений должна осуществляться за счет структурно-содержательной модернизации их деятельности. Данная реструктуризация в свою очередь может быть реализована в двух вариантах: укрупнение ДОО с организацией подвоза учащихся либо максимальное сбережение образовательного потенциала действующей сети ДОО на основе развития интегративных моделей образовательных учреждений. Для реализации второго направления необходима разработка моделей новых образовательных систем [1]. Хотелось бы отметить, что доступность как ведущий принцип инклюзивного образования является комплексным условием и определяется рядом параметров, имеющих между собой взаимосвязи.

Для решения проблем инвалидности и инвалидов действует Совет по делам инвалидов при Губернаторе Ханты-Мансийского автономного округа - Югры (далее - Совет), в состав которого входят исполнительные органы государственной власти автономного округа, органы местного самоуправления, общественные объединения, научные и другие организации. На заседаниях Совета систематически рассматриваются вопросы обеспечения доступности для инвалидов объектов социальной инфраструктуры в муниципальных образованиях.

Результат проведенного социологического исследования о состоянии доступности для инвалидов объектов социальной инфраструктуры в автономном округе показал, что уровень адаптации учреждений социальной защиты населения для нужд инвалидов недостаточен для 35,7% опрошенных граждан из числа инвалидов, образовательных учреждений - для 46,5%, учреждений физической культуры и спорта для - 50,7%, культурно-развлекательных учреждений - для 55%, предприятий, организаций - для 52,6%. Преодолевать барьеры при пользовании общественным транспортом приходится 66,8% из числа опрошенных граждан, 58,4% граждан испытывают трудности при совершении покупок или полную невозможность их совершения.

Доля учреждений социальной инфраструктуры автономного округа, полностью обустроенных для беспрепятственного доступа инвалидов и других маломобильных групп населения на территории автономного округа, составляет 43,1% от общего количества учреждений социальной инфраструктуры автономного округа. При этом доля образовательных учреждений, адаптированных для обучения инвалидов, составляет 7%.

С 2004 года поэтапно реализовывались следующие целевые программы: "Комплексная реабилитация инвалидов" на 2004 - 2008 годы; "Развитие материально-технической базы социальной сферы Ханты-Мансийского автономного округа - Югры на 2006 - 2010 годы", "Формирование беспрепятственного доступа инвалидов и других маломобильных групп населения к объектам социальной инфраструктуры Ханты-Мансийского автономного округа - Югры" на 2008 - 2012 годы.

Указанные программы были направлены на создание равных возможностей доступа инвалидов и других маломобильных групп населения к объектам социальной инфраструктуры, транспортному обслуживанию, информации, связи, образованию, культурной жизни, занятиям спортом.

В результате реализации вышеуказанных программ к 81 государственному объекту социальной инфраструктуры в полном объеме обеспечен беспрепятственный доступ для инвалидов. Наличие условий доступности объектов социальной инфраструктуры для лиц с ограниченными возможностями здоровья подтверждается экспертной оценкой общественных организаций инвалидов.

Согласно «Концепции содержания непрерывного образования (дошкольное и начальное звено)», государственного образовательного стандарта дошкольного образования (2001г.) ведущими направлениями содержания образовательной программы, реализуемой в ДООУ, выступают:

- физическое развитие;
- познавательно-речевое развитие;
- социально-личностное развитие;
- художественно-эстетическое развитие.

Функция развития детей конкретизирована, исходя из этих ведущих направлений содержания образования в ДООУ.

Для оценки качества деятельности ДООУ можно было бы ограничиться оценкой качества результатов деятельности, однако специфика возраста и психологии детей дошкольного возраста не может гарантировать достоверность полученных данных. Поэтому для адекватной оценки деятельности ДООУ также оценивается потенциал учреждения через качество материальных и нематериальных условий и качество образовательного процесса ДООУ. При составлении структуры качества деятельности ДООУ, мы провели отбор критериев и показателей деятельности из опыта работы других регионов России, включили критерии и индикаторы оценки качества образовательной деятельности, показатели оценки эффективности деятельности ДООУ. Отбор показателей качества деятельности дошкольного образовательного учреждения проводился рабочей группой учреждения с точки зрения оценивания:

- качества материальных и нематериальных условий;
- качества образовательного процесса;
- качества результатов образовательного процесса (готовность детей к школе).

Оценка результатов образовательного процесса в ДОУ, по нашему мнению, должна быть специфичной и соответствовать типовому и видовому разнообразию ДОУ.

Теоретическая значимость выделения параметров инклюзивного образования (ИО) в дошкольной образовательной системе (МОС) как доступного образования для детей с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), с особыми образовательными потребностями (ООП) обуславливается внесением новых предложений в квалиметрию образования как науку об измерении качества образовательных услуг. Как отмечает Л. В. Топчий, показатели эффективности должны основываться на доступных в настоящий период данных. «Они должны быть понятны как сотрудникам организации, так и широкой общественности. Показатели эффективности могут быть действенным средством в том случае, когда их разработка осуществляется министерствами субъектов РФ и муниципалитетами совместно. Разработанные предварительные показатели должны проходить экспертизу и проверку в пилотных регионах», анализ которых позволит выделить критерии эффективности реализации компоненты модели инклюзивного образования в условиях ДОУ [2].

По мнению М. В. Горячовой, наиболее распространенным в педагогике типом моделей является структурно-функциональная модель, в основе которой лежат сущностные связи и отношения между компонентами системы. Структурные представления разного рода позволяют разделить сложную проблему с неопределенностью на более мелкие, которые лучше поддаются анализу, что само по себе можно рассматривать как некоторый метод моделирования, именуемый иногда системно-структурным [3].

Так, например, в структуре адаптивной модели ДОУ Е. А. Ямбурга [4] присутствуют четыре основных модуля, и в каждом из них реализуется своя образовательная модель. В данной модели акцент делается не на отдельные модули, а на их оптимальную комбинацию, при которой сохраняется возможность перехода учеников с одного уровня обучения на другой. Имеющийся опыт реализации гуманистических моделей в опыте отечественных образовательных систем представлен в виде адаптивной педагогической модели. Сравнивая основные компоненты адаптивной модели с инновационной на сегодняшний день моделью инклюзивного образования, можно констатировать параметральную схожесть анализируемых моделей прежде всего в своей гуманистической направленности. Как видно из таблицы, реализация принципов адаптивной педагогики предполагает создание специальных педагогических условий, предполагающих реализацию принципа доступности в образовательном процессе для детей с разными образовательными возможностями, тем не менее, особенности детей с ОВЗ адаптивная педагогика не учитывает [5].

Таблица 1

Сравнительная характеристика компонентов адаптивной педагогики  
и инклюзивного образования

Компоненты	Адаптивная педагогика	Инклюзивное образование
Цель	Адаптация детей к быстроменяющейся жизни	Адаптация системы образования к особенностям всех детей, включая детей с ОВЗ
Контингент	Одаренные и обычные дети, а также нуждающиеся в коррекционно-развивающем обучении	Все дети, включая детей с ОВЗ
Условия	<ul style="list-style-type: none"> <li>– создание однородных групп учащихся по способностям, интересам, склонностям;</li> <li>– организация в группах однородной среды, предметно и социально ориентированной;</li> <li>– непрерывность и преемственность образования всистеме «школа-детский сад»;</li> <li>– трудовое предпрофессиональное и профессиональное образование;</li> <li>– разработка учебных программ согласно уровню готовности к обучению учащихся, то есть осуществление дифференцированного подхода;</li> <li>– психологическое сопровождение образовательного процесса;</li> <li>– создание условий для самоактуализации педагогов;</li> <li>– воспитывающая деятельность.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– разработка нормативно-правовой базы, пакета документов, регламентирующих процесс инклюзивного образования;</li> <li>– проведение комплексной диагностики детей с ОВЗ;</li> <li>– поэтапное включение детей с ОВЗ в общеобразовательную среду (диагностирование, развитие и коррекция, устройство в общеобразовательные учреждения);</li> <li>– устранение архитектурных и социальных барьеров.</li> <li>– техническое и методическое обеспечение процесса;</li> <li>– психолого-медико-педагогическое сопровождение ребенка с ОВЗ (индивидуальная образовательная программа, коррекционно-развивающие занятия со специалистами);</li> <li>– повышение квалификации учителей, работающих с детьми с ОВЗ, в условиях общеобразовательной школы;</li> <li>– психолого-педагогическая поддержка родителей</li> </ul>
Функции	<ul style="list-style-type: none"> <li>– ориентационная;</li> <li>– коррекционная;</li> <li>– реабилитационная;</li> <li>– стимулирование;</li> <li>– предупреждение затруднений учащихся в образовательном процессе</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– гуманистическая;</li> <li>– стимулирующая;</li> <li>– деятельно-преобразующая;</li> <li>– интегративная;</li> <li>– социальная</li> </ul>
Принципы	<ul style="list-style-type: none"> <li>– индивидуализации;</li> <li>– дифференциации;</li> <li>– мобильности;</li> <li>– гибкости;</li> <li>– открытости</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– толерантности;</li> <li>– разнообразия;</li> <li>– гибкости;</li> <li>– доступности;</li> <li>– качества;</li> <li>– эффективности</li> </ul>

Взаимодействие структурных организаций	<ul style="list-style-type: none"> <li>– внешкольные образовательные учреждения для удовлетворения образовательных потребностей детей, подростков, юношей, не реализуемых в ДООУ и семье;</li> <li>– социолого-медико-психолого-педагогическая служба;</li> <li>– научно-исследовательские лаборатории дидактики и психологии по разработке экспериментальных программ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– развитие социального партнерства с: библиотеками (медиаотеки), информационными центрами; учреждениями культуры, реализующими досуговые программы для детей и подростков;</li> <li>– кооперация образовательных учреждений (организаций) для объединения ресурсов с целью совместной разработки и реализации образовательных программ, учебных курсов в рамках реализуемого в ОУ базисного учебного плана; создание творческих групп и МО педагогов, осуществление совместной проектной деятельности и др.</li> </ul>
Формы	<ul style="list-style-type: none"> <li>– групповые;</li> <li>– звеньевые, бригадные;</li> <li>– кооперированно-групповые;</li> <li>– дифференцированно-групповые.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– инклюзивные классы (группы);</li> <li>– группы кратковременного пребывания;</li> <li>– индивидуальное обучение с частичной интеграцией в учебный процесс;</li> <li>– дистанционное обучение;</li> <li>– лекотека;</li> <li>– центры кратковременного пребывания при учреждениях культуры и искусства</li> </ul>

Подтверждением данного аспекта является анализ экспериментальной деятельности по адаптации учащихся с разными образовательными возможностями. Реализация адаптивной модели проходила в г. Москве (2012-2014 гг.). Необходимость внедрения модели была определена неудачным опытом организации коррекционной группы, которая не соответствовала возможностям учеников, вызывала еще большее снижение успеваемости и социальные девиации у учащихся. Включение детей коррекционной группы в общие группы было связано с взаимной агрессией со стороны обучающихся. Не были разработаны этапы включения дошкольников в образовательный процесс, их индивидуальные образовательные траектории, не осуществлялось психолого-педагогического сопровождения, что спровоцировало резкое снижение успеваемости, посещаемости учащимися из этой группы учебных занятий и, как следствие, нарушение дисциплины. Учитывая данный факт, а также удаленность ДООУ от центра, низкий уровень подготовки педагогического коллектива, социальные особенности населения, организация учебного процесса для детей с особыми образовательными потребностями нового набора была обусловлена следующими педагогическими условиями:

- о здание однородных групп учащихся по способностям, интересам, склонностям;
- организация в группах однородной среды, предметно и социально ориентированной;



- разработка учебных программ согласно уровню готовности к обучению учащихся, то есть осуществление дифференцированного подхода;
- сопровождение дефектолога.

Результаты данной опытно-экспериментальной работы были следующие. Из 120 первоклассников было выделено по итогам пропедевтического периода 12 человек в коррекционно-диагностический класс. Занятия проводились на основе Программы для специальных (коррекционных) дошкольных учреждений VII вида и классов коррекционно-развивающего обучения и специально разработанного спецкурса «Коррекция и развитие нарушений устной и письменной речи у детей с задержкой психического развития». Учащиеся посещали занятия логопеда. Для педагогов учреждения была разработана серия методических педсоветов по теме «Дети с пониженной успеваемостью и пути их адаптации в условиях ДОУ». Организация специальных педагогических условий позволила повысить уровень адаптации дошкольников к учебному процессу, усвоение учебного материала на 88 %, формирование учебной мотивации 90 % учащихся класса, снижение тревожности у 89 %. Однако не все учащиеся коррекционного класса обучения смогли адаптироваться к учебному процессу. Учащиеся, диагностированные как умственно отсталые и со сложными комплексными нарушениями, по данным мониторинга (методика определения уровня обученности В. И.Зверевой, методика выявления результативности личностно-ориентированного образования П. И. Третьякова, И. Б. Сенновского), не смогли овладеть учебным материалом, у учащихся не сформирована учебная мотивация. Опираясь на эти данные, можно сделать вывод, что условия адаптивной педагогики эффективны не для всех категорий детей. Следовательно, для организации доступного образования для всех детей с особыми образовательными потребностями требуется расширение организационно-педагогических условий, изменение технологий подачи учебного материала и преодоление дефицита инклюзивной готовности у педагогов, работающих с детьми с ОВЗ.

Реализация принципов адаптивной педагогики на практике, а также анализ понятий и компонентов моделей показывают, что инклюзивное образование является более широким понятием и явлением. Системный анализ опыта формирования инклюзивного образования в России и за рубежом позволил нам выделить наиболее значимые компоненты для реализации доступного образования в условиях ДОУ:

- педагогические кадры;
- материально-техническое обеспечение;
- методическое обеспечение процесса;
- общепедагогические и специальные организационно-педагогические условия, которые можно представить в виде модели.

Таким образом, комплексная оценка параметров инклюзивного образования в условиях ДОУ позволит определить конкретное взаимодействие между муниципальными структурами, имеющими непосредственное отношение к организации доступного образования детям с особыми образовательными потребностями.

## Библиографический список

1. Постановление Правительства РФ от 17 декабря 2001 г. N 871 «О реструктуризации сети общеобразовательных учреждений, расположенных в сельской местности». URL: <http://www.stat.gov.ru>
2. Топчий Л. В. Социальная квалиметрия, оценка качества и стандартизация социальных услуг: учеб. пос. М.: Изд-во РГСУ, 2009. С. 63.
3. Горячова М. В. Моделирование педагогических процессов. URL: <http://www.rae.ru/zk/arj/2007/11/Goryachova.pdf>
4. Ямбург Е. А. Школа для всех: адаптивная модель (теоретические основы и практическая реализация). М.: Новая школа, 1996. С. 352.
5. Попов Г. Н. Проблемы обучения детей с умственной отсталостью // Вестн. Томского гос. пед. ун-та (Tomsk State Pedagogical University Bulletin). 2008. Вып. 3. С. 63–66.

## ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ МЕХАНИЗМ ПРИНЯТИЯ И ОСВОЕНИЯ РОЛЕЙ И ЕГО РОЛЬ В РАЗВИТИИ ТВОРЧЕСКИХ СПОСОБНОСТЕЙ ЛИЧНОСТИ

Карпова Л. Г.

*НОУ ВПО «Омская гуманитарная академия»*

Сегодня обществу необходимы личности, способные на поступок, самостоятельные в своих действиях, умеющие нестандартно мыслить и мобильно решать возникающие задачи. Это молодые талантливые люди, лидеры по своей природе, владеющие технологиями воздействия на других и техническими новинками. Отсюда, современная молодёжь должна иметь хорошо развитые творческие способности, что позволит им стать конкурентоспособными на рынке труда эффективно подтвердить свою неповторимость и индивидуальность.

В современной психологической науке термин «творческие способности» не имеет однозначной интерпретации.

Творческие способности понимаются как составляющая креативности (Ермолаева-Томина Л. Б.), как общая творческая способность, способная к преобразованию знаний (Дружинин В. Н.), как способность к осуществлению ситуативно нестимулированной деятельности, т.е. способность к познавательной самостоятельности (Богоявленская Д. Б.) [8; 7; 2].

В нашем контексте творческие способности можно рассматривать как совокупность индивидуально-психологических особенностей человека, которые развиваются на основе творческих задатков и обеспечивают успешность осуществления различных видов деятельности, имеющих творческий аспект.

Развитие творческих способностей человека происходит в деятельности и осуществляется с помощью различного рода психологических механизмов, одним из которых является механизм принятия и освоения ролей.

Далее, рассмотрим понятие «психологический механизм».

В психологическом словаре под общей редакцией Ю.Л. Неймера, механизм принятия и освоения ролей (механизм освоения роли) интерпретируется как одна из основных форм присвоения человеком социального опыта [11].

Механизм принятия и освоения ролей описывается в психологии в соотношении с понятиями «социальная позиция» и «социальная роль». По мнению Ю. Б. Гиппенрейтер, социальная позиция является функциональным местом, которое может занять человек по отношению к другим людям и характеризуется совокупностью прав и обязанностей, где, заняв данную позицию, человек осуществляет совокупность действий, то есть выполняет социальную роль. Автор отмечает, что набор социальных позиций и ролей очень широк и разнообразен. Каждый человек может быть задействован сразу в нескольких ролях [5].

Значительный вклад в раскрытие сущности данного термина внёс В.Г. Леонтьев, который рассматривает его как систему психофизиологических, психических и социальных предпосылок целенаправленного и комплексного побуждения человека к определённому поведению и деятельности [10].

Механизм принятия и освоения ролей описывается в психологии с помощью понятий «социальная позиция» и «социальная роль».

Внутренняя связь позиции и роли, как отмечает Л. И. Божович, состоит в том, что роль – это организованные действия по выполнению позиции, а позиция – это, по существу, система ожиданий [3].

Под ролью можно понимать образец поведения, занимающий данную социальную позицию, ожидаемую окружающими.

Роль может рассматриваться как организованные действия по выполнению позиции, а позиция – это по существу система ожиданий [3].

Представляя механизм принятия и освоения ролей, отметим, что данный феномен отражает такой психологический момент, как стремление человека предстать перед другими в новом виде, соответствующий новой роли.

Кроме того, согласно Л. Ч. Горностай, существует понятие «ролевая компетентность», которое представляет собой способность личности оперативно владеть своими психологическими ролями и выступать полноправным субъектом этих ролей, включая ролевое поведение в процессе собственной жизнедеятельности и жизнетворчества. Согласно этому автору, выделяются такие структурные компоненты ролевой компетентности, как: ролевая вариативность; ролевая гибкость; ролевая глубина; ролевое переживание (как эмоционально-ценностное отношение к себе как к субъекту роли) и как ролевая децентрация (способность к перевоплощению, ролевой эмпатии и ролевой рефлексии) [6].

Представленные компоненты ролевой компетентности показывают, что личность, принимая различные роли, способна оценить собственное ролевое поведение с учётом точки зрения других, и, моделируя не только реальные, но и воображаемые роли, одновременно с новым чувственным опытом она развивает творческие способности.

Установление ролевого взаимодействия через освоение роли в игре рассматривает О.Р. Веретина, выделив такие принципы, как сюжетную основу –

конфликт; развитие конфликтного взаимодействия, которое должно иметь не только ролевую, но и межличностную составляющую; изменённое сознание обоих участников игры [4]. Отсюда, участник, исполняя роль, стремится конструктивно разрешать проблемные ситуации, находить новые, нестандартные решения, что влияет на его развитие в целом, в том числе и на развитие творческих способностей.

Согласно мнению основоположника ролевой теории личности Дж. Мида, для успешного взаимодействия с людьми человеку необходимо предвидеть реакцию партнёра на то или иное действие, то есть уметь поставить себя на место другого, усвоить, как другие к нему относятся [9]. При этом простейшей моделью этого процесса является психология детской игры, в которой легко превратится в другого, измениться не только в соответствии с характером героя, которого играешь, но и измениться самому, поскольку расширение спектра ролей, а также избирательный выбор ролей влияет на самого играющего.

Механизм принятия и освоения ролей выступает мощным механизмом развития творческих способностей в детском возрасте. Так, в сюжетно-ролевой игре у ребёнка происходит выход за пределы своего привычного, знакомого, появляется сочетание ролевого и реального персонажа, целевое содержание в процессе трансформируется, преобразуется и, в конечном счёте, может привести к новому сюжету, что, в свою очередь, способствует развитию творческих способностей.

В школьном возрасте учащиеся начинают создавать себе множество реальностей, вымышленных, игровых, которые основываются на собственном и социальном опыте и накопленных знаниях. Их фантазия ещё не так разнообразна, как у взрослого, но по сравнению с фантазией дошкольника это небольшой прорыв. Принимая ту или иную роль, школьник стремится в игре реализовать свои нереализованные потребности, улучшить эмоциональное самочувствие, развить свой творческий потенциал. Взаимопроникновение социально-ролевого и индивидуально-личностного начал можно увидеть в ролевой игре, при составлении коллажей. И проживая роль, школьник открывает в себе новые, порой неожиданные даже для себя, свойства и черты, которые помогают ему самосовершенствоваться, развивают его творческую личность. Учитель даёт возможность свободного выбора детьми средств и форм самовыражения на основе предложенных альтернатив и помогает раскрыться каждому учащемуся в индивидуальном ключе. Однако и в обычной жизни школьники осваивают социальные роли и позиции, стремятся предстать перед другими в новом виде.

Использование ролевых игр со студентами показало, что студенты, стремясь осваивать новые роли, проигрывали их в соответствии с собственным восприятием, приписывая в каждом отдельном случае социально одобряемые нормы поведения и стимулируя нестандартность при проигрывании роли. Отсюда, участник игры мог исполнять множество ролей, что являлось существенным фактором его эффективности в рамках творчества. Кроме того, в процессе ролевых игр можно было наблюдать самооткрытие и самоизменение отдельных

сторон личности студента, его творческого поведения и раскрытие творческого потенциала. Всё это свидетельствует о том, что ролевая игра способствует развитию творческих способностей.

Отметим, что в игре самовыражение личности складывается из двух компонентов; действия в предполагаемых обстоятельствах и действия как бы от себя, то есть рефлексии. Наряду с этим выступает второй компонент игрового действия – ауторефлексивный, выполняющий функцию внутреннего регулятора первого, то есть ролевого. Поэтому, перевоплощаясь и, далее, отчуждаясь от роли, возникает понимание ролевого взаимодействия личности, а именно: быть в роли, оставаясь самим собой. Задействуя механизм принятия и освоения ролей, обеспечивается его влияние на развитие творческих способностей студентов.

Следовательно, в процессе ролевых игр отчётливо прослеживается действие механизма принятия и освоения ролей, где студент, играя роль, предстаёт перед участниками не самим собой, а кем-то другим, реорганизуя роль личности в предполагаемую роль, строя новое поведение в рамках игры [1].

Итак, мы считаем, что механизм принятия и освоения ролей влияет на развитие творческих способностей. Особенно это видно в играх, где все привычные предметы и явления обретают новый смысл. Благодаря этому скачку человеку открывается новая смысловая перспектива привычных явлений и понятий, а проигрывание того или иного сюжета может обернуться проживанием и переживанием некой новой жизненной ситуации.

Влияние механизма принятия и освоения ролей на развитие творческих способностей также заключается в том, что, принимая роль другого, ребёнок, школьник, студент имеют возможность освоить новые модели поведения. Можно предположить, что в любой роли имеется ориентация на определённые творческие действия, и систематическое выполнение этих действий приводит к формированию у играющих роль потребности в творчестве, к развитию творческих качеств, творческого поведения, что также свидетельствует о развитии их творческих способностей.

Таким образом, механизм принятия и освоения ролей развития творческих способностей личности – это совокупность психических явлений и функциональных способов, направленная на присвоение и обретение личностью особых творческих свойств и качеств через проигрывание ею новой роли, которая преобразует её творческое поведение и обеспечивает продуктивное развитие творческих способностей личности.

### **Библиографический список**

1. Антилогова Л.Н. Психологические механизмы развития нравственного сознания личности [Текст] / Л. Н. Антилогова. – Омск, 1999. – 184с.
2. Богоявленская Д.Б. О предмете и методе исследования творческих способностей [Текст] / Д. Б. Богоявленская // Психологический журнал. – 1995 – т.16 – №5 – С. 49-58.
3. Божович Л.И. Личность и её формирование в детском возрасте [Текст] / Л. И. Божович. – М.: Просвещение, 1968. – 464с.

4. Веретина О.Р. Ролевая игра как метод моделирования диалога (в подготовке к педагогической деятельности) [Текст]: автореф дисс... канд. психол. наук: 19. 00.07 / О. Р. Веретина. – СПб., 1993. – 18 с.
5. Гиппенрейтер Ю.Б. Введение в общую психологию [Текст] / Ю.Б. Гиппенрейтер. – М.: ЧеРо, 1996. – 336с.
6. Горностай Л.Ч. Диагностика и коррекция ролевых конфликтов [Текст] / Л. Ч. Горностай // Журнал практического психолога. – № 1. –1999. – С. 44-51.
7. Дружинин В.Н. Психология общих способностей / В. Н. Дружинин. – СПб.: Питер, 2002. – 368с.
8. Ермолаева-Томина Л.Б. Психология художественного творчества [Текст] / Л. Б. Ермолаева-Томина. – М.: Флинта, 2003. – 336с.
9. Кон И.С. Открытие «Я» [Текст] / И.С. Кон. – М.: Политиздат, 1978. – 367с.
10. Леонтьев В.Г. Психологические механизмы мотивации [Текст] / В. Г. Леонтьев. – Новосибирск: НГПИ, 1992. – 216с.
11. Психологический словарь [Текст] / авт.-сост. В.Н. Копорулина, М.Н. Смирнова, Н.О. Гордеева, Л.М. Балабанова: под общей редакцией Ю.Л. Неймера. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2003. – 640 с.

## **КОГНИТИВНЫЙ КОМПОНЕНТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ**

**Кожыханова Г. Е., Сергеева В. В.**

*Инновационный Евразийский университет, г. Павлодар, Казахстан*

Казахстан находится на этапе развития, связанного с изменением эмоционально-ценностных ориентаций, как у подрастающего поколения, так и у старшего поколения. Наряду с глобализацией экономики и культуры, развитию рыночных отношений, открытость общества существуют негативные явления, связанные с наличием ценностного вакуума. По причине несформированности мировоззренческих позиций, четких жизненных ориентаций студенческая молодежь не имеет твердой внешней поддержки, поскольку наше общество продолжительное время пребывало в состоянии растерянности: старые идеи отрицались, западные образцы, в силу особенностей отечественного менталитета, не прививались. Сегодня современная высшая школа взяла на себя ответственность подготовки специалистов компетентных, с развитой эмоционально-ценностной сферой, с высоко развитым духовным потенциалом и адаптивными возможностями [1,4].

Изучив педагогическую литературу, мы видим, что имеется тенденция признания человека творцом собственной жизни. Так думают: О.С. Абдуллина, В.И. Андреев, Э.Н. Гусинский, Е.Н. Ильин, В.А. Сластенин. Так же мы находим труды по разработке концепции этнокультурной обусловленности становления личности (С.Л. Рубинштейн, Ф.Ш. Терегулов, Э. Эриксон). Особенно нас заинтересовали труды ученых, в которых рассматриваются проблемы гуманизации и демократизации содержания образования, образовательного процесса в высших учебных заведениях, а так же вопросы профессиональной подготовки сту-

денчества (С. И. Архангельский, Л.А. Беляева, Е.В. Бондаревская, А.А. Вербицкий, Б.С. Гершунский, В.В. Краевский).

Мы обратили внимание на тот факт, что многие авторы выделяют наряду со знаниями-информацией и знаниями-опытом так же мировоззренческие, культурно-ценностные, нравственно-эстетические, эмоционально-ценностные знания (К.А. Абульханова-Славская, В.И. Андреев, В.В. Краевский, П.И. Пидкасистый, И.Ф. Харламов, В.Д. Шадриков, И.С. Якиманская).

Это очень важно, когда роль высшего образования становится определяющей в формировании специалиста и выходит за пределы ее понимания как фактора подготовки квалифицированного специалиста с обстоятельными теоретическими знаниями и развитыми профессионально-практическими умениями. Сегодня высшее образование является фактором формирования нового качества не только экономики, но и общества в целом [2,17].

С учетом новой функции возникает проблема определения приоритетов подготовки специалиста, обоснование компонентов структуры содержания образовательной деятельности с учетом социального заказа. Высшее образование не должно быть зеркалом общественных и экономических проблем, а скорее инструментом их устранения, окном в будущее [2,25].

Это позволяет нам переосмыслить содержание, методическое обеспечение учебно-воспитательного процесса в вузе, и попытаться смоделировать качественно новые личностно-профессиональные характеристики субъектов и объектов профессиональной подготовки.

Учитывая значимость социальных задач высшие учебные заведения должны заботиться о формировании гармонической личности будущего специалиста, в которой духовное начало должно стать ядром ее ценности. Именно духовность человека является источником ее силы, способной противостоять трудностям и не потерять веру в себя [3].

Мы обратимся к очень актуальной в Казахстане проблеме формированию у будущих учителей ценностного отношения к выбранной профессии, к педагогическим знаниям и к детям. Одним из путей решения этой проблемы является реализация в процессе изучения педагогических дисциплин эмоционально-ценностного компонента образования.

Под эмоционально-ценностным компонентом образования понимается целенаправленное формирование у учащихся системы значимых для личности и общества ценностных ориентаций и развития их эмоционально-волевой сферы, отраженных в содержании образования и реализуемых в процессе обучения [1,6].

В современных вузах главным средством реализации содержания педагогического образования является учебная дисциплина. Но до сих пор многие педагоги под содержанием образования по-прежнему понимают набор знаний, умений и навыков. Эти представители образования оставляют систему отношений, выраженных в ценностных ориентациях и эмоционально-волевых проявлениях за пределами дисциплины. Конечно, полностью не игнорируется дан-

ный аспект, но в процессе обучения такие педагоги отражают свою субъективную систему ценностей.

Решая эту проблему мы задались вопросом: каков же механизм конструирования содержания эмоционально-ценностного компонента в дисциплине «Педагогика».

Мы представили его следующим образом.

1. Так как системообразующим элементом эмоционально-ценностного компонента в содержательном аспекте являются ценности, значит это и определяет логику его конструирования в предмете «Педагогика».

2. Определить, какие группы ценностей должны войти в содержание педагогики.

3. Отобрать из этих групп те ценности, которые важны в образовательном отношении.

4. Установить, какова должна быть иерархия этих ценностей.

5. Определить специфические ценности именно для учителей.

6. Определить, через какие разделы педагогики целесообразней эти ценности передавать.

При отборе содержания эмоционально-ценностного компонента мы руководствовались следующими принципами: полноты, учета предыдущего эмоционально-ценностного опыта, учета индивидуальных особенностей, учета социальных особенностей, доступности, от конкретного – к абстрактному, дидактической ценности, приоритетности [1].

Выявленная нами в описанной последовательности и с соблюдением названных принципов система эмоционально-ценностного компонента при конструировании содержания образования выполняет следующие функции:

1. помогает отбору учебного материала, пригодного для передачи всей совокупности выделенных ценностей;

2. позволяет учитывать все ценности, необходимые для усвоения;

3. позволяет отобрать эмоциогенный материал, способствующий пробуждению всей гаммы эмоциональных переживаний;

4. выступает как одна из целей образовательного процесса;

5. является одним из критериев его эффективности.

Таким образом требованием к деятельности современного преподавателя высшей профессиональной школы становится способность превратить предметное содержание преподаваемой дисциплины в средство профессионального становления. Осуществить это возможно только при понимании сущности профессиональной деятельности и профессиональной компетенции самого преподавателя. Мы обратились к конкретизации сущности, критерий и уровня развития когнитивного компонента профессиональной компетенции преподавателя вуза, который в структуре профессиональной компетенции преподавателя вуза обеспечивает уход от устоявшихся стереотипов педагогической деятельности и овладение новыми способами профессиональной самореализации [4,15]. Он характеризуется следующими критериями: наличие актуальных интегрированных знаний, способность к их постоянному совершенствованию, творческая актив-



ность, гибкость и критичность мышления, способность к анализу профессиональной ситуации и рефлексии.

Для этого мы использовали диагностическую методику «Вопросник для изучения когнитивного компонента профессиональной компетенции преподавателя высшей школы» [5]. В исследовании приняли участие 60 преподавателей вуза.

Представим результаты исследования и их обсуждение по интегративности профессиональных знаний (таблица).

По показателю «Интегрированность профессиональных знаний» высокий уровень продемонстрировали 23,38 % преподавателей. Главным показателем в рамках нашего исследования была именно интегрированность знаний, сочетание предметных и психологических профессиональных знаний. Преподаватели данной группы убеждены, что система знаний о психологии личности и учебной деятельности, закономерностей формирования профессиональной компетенции является обязательной. Это влияет на логику планирования учебного процесса и выбор форм самостоятельной работы.

Уровни развития когнитивного компонента профессиональной компетенции преподавателей высшей школы (в %)

Критерий	Уровни		
	Высокий	Средний	Низкий
Интегрированность профессиональных знаний	23,33	41,66	35,01

Низкий уровень развития интегрированности профессиональных знаний говорит о том, что, необходимость интеграции предметных и психологических знаний не осознается педагогами. При планировании учебного процесса они ориентируются только на логику и структуру дисциплины, не учитывая опыт учащихся по смежным дисциплинам.

Большинство преподавателей имеют средний уровень развития интегрированности знаний, что означает признание ими значимости психологических знаний, но они практически не используют их при планировании учебного процесса, ориентируясь лишь на логику и структуру дисциплины.

На основе анализа полученных данных мы констатируем, что для большинства преподавателей, принявших участие в нашем исследовании, обладая глубокими, системными знаниями в области преподаваемой дисциплины, обладают фрагментарными знаниями по проблеме профессионального и личностного развития учащихся, затрудняются с интеграцией предметных и психологических знаний, и чаще всего не осознают необходимость интеграции.

### Библиографический список

1. Гамрецкий И.С. Воспитание в системе высшего образования //Педагогика высшей школы: Учебник / Под ред. Д.В.Чернилевського, Винница: АМСКП, Глобус-Пресс, 2010. – 408 с.

2. Гуцу Е. Г. Диагностика деятельностного компонента профессиональной компетенции преподавателя вуза / Е. Г. Гуцу // Высшее образование в России. - 2012. - № 7. - С. 107-112.

3. Сорокоумова Г. В. Воспитательная компетентность будущего педагога: психологические механизмы и условия развития: Автореф. дис... д-ра психол. наук. - Н. Новгород, 2011. - 54 с.

4. Вайтулевич С. Н. Сущность и пути развития критического мышления преподавателя высшей школы / С. Н. Вайтулевич, Т. В. Михайлова, К. О. Петрова // Современные наукоемкие технологии. - 2008. - № 9. - С. 70-72.

5. Диагностика и самодиагностика профессиональной компетенции преподавателя высшей школы / Авт.-сост. Е. Г. Гуцу. Методическое пособие для преподавателей вузов. - Н. Новгород: НГПУ, 2011.

## **ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ ИНТЕГРИРОВАННОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ В РОССИИ**

**Логинова Н. Э.**

*НОУ ВПО «Омская гуманитарная академия»*

Закон Российской Федерации «Об образовании» и Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» предусматривает гарантии равных прав на образование для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов. В связи с этим возникает необходимость создания такой образовательной среды, которая бы обеспечила доступность качественного образования для детей с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) и детей-инвалидов.

В России для детей с ограниченными возможностями здоровья создана и успешно функционирует система специального образования. В коррекционных образовательных учреждениях созданы особые условия для занятий с детьми с учетом особенностей их психофизического развития и состояния здоровья, работают педагоги-дефектологи. Альтернатива такой системы – совместное обучение ребят с ОВЗ в обычных, общеобразовательных школах, что является одним из приоритетных направлений развития системы образования в последние годы [4].

Ведущей тенденцией развития системы образования детей с особыми потребностями, начиная с 70-х гг., становится «включение в общий поток», или интеграция. Переход к интегративным формам обучения, признание всех без исключения детей (независимо от тяжести нарушения) обучаемыми [3].

Организация обучения детей-инвалидов и детей с ОВЗ в обычных образовательных учреждениях преимущественно по месту жительства позволяет избежать их помещения на длительный срок в интернатные учреждения, создать условия для проживания и воспитания детей в семье и обеспечить их постоянное общение со сверстниками. Все это способствует формированию толерант-

ного отношения граждан к проблемам инвалидов, эффективному решению проблем их социальной адаптации и интеграции [3].

Основоположителем идеи интегрированного обучения в отечественной педагогике является Л. С. Выготский, еще начале XX столетия указывавший на необходимость создания такой системы обучения, в которой ребенок с ограниченными возможностями не исключался бы из общества детей с нормальным развитием.

Он подчеркивал, что «при всех достоинствах наша специальная школа отличается тем основным недостатком, что она замыкает своего воспитанника — слепого, глухого или умственно отсталого ребенка — в узкий круг школьного коллектива, создает замкнутый мир, в котором все приспособлено к дефекту ребенка, все фиксирует его внимание на своем недостатке и не вводит его в настоящую жизнь. Специальная школа вместо того, чтобы выводить ребенка из изолированного мира, развивает в нем навыки, которые ведут к еще большей изоляции и усиливают его сепаратизм» [1].

Поэтому Л.С. Выготский считал, что задачами воспитания ребенка с нарушением развития являются его интеграция в жизнь и осуществление компенсации его недостатка каким-либо иным (обходным) путем. Причем компенсацию он понимал в социальном аспекте, так как считал, что воспитателю в работе с ребенком, имеющим дефекты развития, приходится иметь дело не столько с биологическими фактами, сколько с их социальными последствиями. Л.С. Выготский считал, что широчайшая ориентировка на нормальных детей должна служить исходной точкой пересмотра специального образования. Никто не отрицает необходимость последнего, но специальные знания и обучение нужно подчинить общему воспитанию, общему обучению [1].

Теоретические положения Л. С. Выготского, касающиеся социально-образовательной интеграции, до сих пор не утратили актуальности. Наиболее значимыми из них являются следующие:

- роль культурно-исторического опыта, накопленного человечеством и влияющего на ход развития, воспитания и обучения ребенка;
- положение о возможностях ребенка, способного под воздействием обучения со стороны взрослого интериоризировать опыт познавательной и коммуникативной деятельности;
- теория о единстве биологического и социального в развитии ребенка;
- понятие о структуре дефекта, сочетающей основное нарушение и вторичные (сопутствующие) отклонения;
- положение о единстве законов развития нормальных и «нетипичных» детей при качественном своеобразии развития детей с ОВЗ;
- экспериментально доказанное учение о возможностях компенсации дефекта и о преимущественной коррекции вторичных отклонений при целенаправленном воздействии со стороны специально подготовленного взрослого;
- понятие о комплексном целенаправленном коррекционно-педагогическом воздействии;
- учение о сенситивных периодах [1].

Таким образом, Л.С. Выготский одним из первых обосновал идею интегрированного обучения. Впоследствии его идея реализовалась в практике работы школ Западной Европы и США и в последние годы начинает все активнее воплощаться в России [3]. По словам профессора Н.Н. Малофеева интеграция «проблемных» детей в общеобразовательные учреждения — это «закономерный этап развития системы специального образования в любой стране мира, процесс, в который вовлечены все высокоразвитые страны, в том числе и Россия» [3].

Проблема интегрированного обучения является в настоящее время дискуссионной, так как интеграция имеет свои положительные и отрицательные стороны. Положительной стороной обучения детей с особыми образовательными потребностями является то, что они не будут изолированы от общества. Однако возможности специального интегрированного обучения ограничены из-за неготовности школ массового назначения принять детей с проблемами в развитии, из-за отсутствия необходимого числа педагогов, готовых оказать специальную психолого-педагогическую помощь, а также отсутствия организационных условий для подготовки детей с ограниченными возможностями к жизни [5].

В настоящее время в массовых общеобразовательных школах России находится много детей с проблемами в развитии. Это вынужденная интеграция (псевдоинтеграция), основными причинами которой являются: отсутствие специальных (коррекционных) образовательных учреждений необходимого профиля; их удаленность от места проживания ребенка и его семьи; нежелание родителей обучать ребенка в специальном учреждении и др.

России необходимо разрабатывать *особую модель*, которая способствовала бы продвижению в области интеграции, взаимодействию структур массового и специального образования, но при этом не приводила бы к свертыванию специальных образовательных учреждений, не блокировала бы развитие системы дифференцированного специального образования [4].

Концепция интегрированного обучения предусматривает использование различных моделей и форм интеграции в зависимости от вида и возможностей образовательного учреждения. Это позволяет наиболее полно реализовать преимущества совместного обучения детей различных категорий [5].

Развивая идеи Л. С. Выготского, российские ученые теоретически и практически доказали целесообразность совместной деятельности нормально развивающихся детей и детей с отклонениями в развитии, возможность их духовного и личностного развития в условиях интегрированного обучения, важность ведущей деятельности на разных возрастных этапах в приобретении социального опыта, большое значение окружающей среды и значительную роль семьи в решении вопросов социализации и адаптации детей с разным уровнем психофизического развития, необходимость разработки новых методов и приемов присвоения культурно-исторического опыта подрастающим поколением [3].

Отечественная концепция интегрированного обучения строится на *трех основных принципах*:

- 1) ранней диагностике и коррекции отклонений в развитии;
- 2) обязательной коррекционной помощи каждому ребенку с ОВЗ, интегрированному в общеобразовательное пространство;
- 3) обоснованном отборе детей с проблемами в развитии для интегрированного обучения [4].

При таком подходе интеграция не противопоставляется системе специального образования, а выступает как одна из альтернативных форм внутри общегосударственной системы образования.

В настоящее время в России развиваются две наиболее эффективные *модели интеграции* [2]. Это *интернальная* (внутри системы специального образования) и *экстернальная* интеграция (взаимодействие системы специального и общего образования).

При *интернальной* интеграции совместное обучение возможно для детей с нарушением слуха и с нарушением интеллекта или для слепых детей и их сверстников с нарушением интеллекта.

*Экстернальная* модель интеграции была апробирована при совместном обучении детей с нормальным психофизическим развитием и с задержкой психического развития, а также при обучении в одном классе обычных детей и их слабовидящих или слабослышающих сверстников [2,4].

Определение моделей интеграции позволило выделить *формы* интегрированного обучения детей с отклонениями в развитии [5]:

1) *комбинированное*, когда ученик с отклонениями в развитии способен обучаться в классе здоровых детей, получая при этом систематическую помощь со стороны учителя-дефектолога, логопеда, психолога;

2) *частичное*, когда учащиеся с отклонениями в развитии не способны на равных условиях со здоровыми сверстниками овладеть образовательной программой; в этом случае часть дня они проводят в специальных (коррекционных) классах, а часть дня – в обычных классах;

3) *временное*, когда дети, обучающиеся в специальных (коррекционных) классах, и учащиеся обычных классов объединяются не реже двух раз в месяц для совместных прогулок, праздников, соревнований, отдельных мероприятий воспитательного значения;

4) *полное*, когда 1–2 ребенка с отклонениями в развитии вливаются в обычные группы детского сада или классы; эти дети по уровню психофизического, речевого развития соответствуют возрастной норме и психологически готовы к совместному обучению со здоровыми сверстниками; коррекционную помощь они получают по месту обучения или ее оказывают родители под контролем специалистов.

В последние годы за рубежом (США, Канаде, Великобритании и других странах) на смену понятию «интеграция» приходит понятие включение, или «инклюзия». Этому способствовало распространение декларации ЮНЕСКО о мерах в социальной политике, способствующих «включающему образованию» (Испания, г. Саламанка, 1994 г.) [3].

Инклюзивное обучение предполагает создание специальных условий для обучения детей-инвалидов и детей с ОВЗ в общеобразовательном учреждении. Основными из них являются: малочисленность наполняемости класса; наличие дополнительных педагогических кадров, в том числе, со специальным образованием; разработка комплекса индивидуальных учебных программ, планов, методических материалов, учебной литературы; создание необходимого уровня комфортности, включая специализированные средства передвижения и организацию адаптивных учебных мест; использование инновационных методов обучения и воспитания, информационно-коммуникационных образовательных технологий и др.

Одной из важнейших форм работы в инклюзивном образовании становится предложенный ещё Ю.К. Бабанским психолого-педагогический консилиум, целью которого является приведение в соответствие с потребностями каждого ребенка различных видов и темпов обучения, а также обеспечение качественного образования для всех путем разработки надлежащих учебных планов, принятия организационных мер, разработки стратегии преподавания, использования ресурсов и партнерских связей внутри и вне образовательной системы.

Выбор стратегии инклюзии предполагает формирование компетенций учащихся с учетом их индивидуального своеобразия, ориентацию на раскрытие внутреннего потенциала личности в деятельности, востребованной обществом. В таком подходе инвалидность, физические и иные ограничения понимаются не как аномалии, нарушения, ведущие к неполноценности и зависимости, а как один из вариативных стилей жизни, основанный на разнообразии человеческих проявлений [3].

Включение людей с особыми потребностями в единую образовательную среду создает условия для дальнейшей социализации, расширяет возможности построения собственной карьеры, что позволяет каждому человеку вносить свой уникальный вклад в развитие общества.

### **Библиографический список**

1. Выготский, Л. С. Принципы воспитания физически дефективных детей. II Собр. соч.: в 6 т. / Гл. ред. А.В. Запорожец. - М.: Педагогика, 1982-1984.-Т.5.
2. Екжанова, Е. А. Основы интегрированного обучения : учебное пособие для вузов по специальностям "Педагогика и психология", "Социальная педагогика", "Педагогика" : рек. УМО вузов РФ / Е. А. Екжанова, Е. В. Резникова. - Москва : Дрофа, 2008.
3. Малофеев, Н.Н. Специальное образование в России и за рубежом / Н.Н. Малофеев. -М.: Печатный двор, 1996.-Ч. 1.
4. Назарова, Н.М. Закономерности развития интеграции как социального и педагогического феномена. Компенсирующее обучение: опыт, проблемы, перспективы / Н.М Назарова. - М., 1996.- Ч. 1.
5. Шматко, Н.Л. Интегрированный подход к обучению детей с нарушениями слуха в России// Интегрированное обучение: проблемы и перспективы / Н.Л. Шматко - СПб., 1996.

# ФОРМИРОВАНИЕ УНИВЕРСАЛЬНЫХ УЧЕБНЫХ ДЕЙСТВИЙ У УЧАЩИХСЯ МЛАДШИХ КЛАССОВ В ПРОЦЕССЕ ЛОГОПЕДИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ

Логинова Н. Э.

*НОУ ВПО «Омская гуманитарная академия»*

В условиях массовой школы традиционно обучаются отдельные категории детей с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ): к ним относятся и учащиеся с нарушениями речевого развития.

У всех детей с нарушениями речи (фонетико-фонематическое недоразвитие, общее недоразвитие речи) значительно снижена готовность к учебной деятельности. Это обусловлено тем, что у школьников с речевыми проблемами замедленно происходит усвоение лексического материала, синтаксических конструкций и их активное использование в устной речи; затруднено восприятие грамматических категорий и их применение на практике; характерно возникновение проблем при восприятии информации на слух, имеются трудности в усвоении форм диалогической речи [1].

Перечисленные особенности речевой деятельности вызывают значительные проблемы при обучении детей, которое становится возможным и более успешным при условии смещения акцента на общее развитие детей в процессе их обучения, использования я в образовательном процессе приемов, направленных на формирование психологических предпосылок к продуктивной речевой и учебной деятельности [1,2].

Данного подхода должны придерживаться не только учителя начальных классов, непосредственно реализующие образовательную программу, но и учителя-логопеды, осуществляющие работу по коррекции речи в условиях школьного логопедического пункта.

Основная задача логопедической работы с учащимися начальной школы состоит в предупреждении неуспеваемости, обусловленной различными нарушениями речи, в своевременной подготовке их к обучению грамоте и формированию предпосылок к учебной деятельности [3].

Исходя из этих задач строится содержание коррекционного обучения детей с нарушениями речевого развития в условиях логопедического пункта общеобразовательной школы. Содержание коррекционного обучения детей с общим недоразвитием речи осуществляется в три этапа[3]:

1 этап. Восполнение пробелов в развитии звуковой стороны речи

2 этап. Восполнение пробелов в развитии лексико-грамматических средств языка

3 этап. Восполнение пробелов в формировании связной речи

Таким образом осуществляется одновременная работа над всеми компонентами речевой системы, что является основным принципом обучения детей с ОНР.

Помимо восполнения пробелов в развитии средств языка детей необходимо также учить их адекватно пользоваться речью в условиях учебной деятельности (на всех ее этапах). Логопедические занятия будут более эффективны, если в процессе коррекционного воздействия не будет осуществляться развитие речемыслительной деятельности детей, стимуляция умственной и коммуникативной активности.

В процессе логопедических занятий помимо предметной составляющей коррекционной работы необходимо предусматривать задания по формированию универсальных учебных действий (метапредметных и личностных).

В процессе работы по совершенствованию психологических предпосылок и коммуникативной готовности к обучению, формированию учебных умений развиваются и совершенствуются речемыслительные процессы, внимание и память, способность к переключению, умение осуществлять контроль и самоконтроль и др.

*Направления* по развитию учебных действий в ходе реализации трех этапов логопедической работы с учащимися первых классов, имеющими нерезко выраженное недоразвитие речи, можно представить следующим образом [3]:

1. *Развитие и совершенствование психологических предпосылок к обучению*: устойчивость внимания, наблюдательность за языковыми явлениями, способность к запоминанию с опорой на графические схемы и приемы смысловых ассоциаций, способность к переключению, навыки и приемы самоконтроля, познавательная активность.

*Развитие и совершенствование коммуникативной готовности к обучению*: умение внимательно слушать и воспринимать учителя-логопеда, принимать и понимать его инструкции; умение понять и принять учебную задачу, поставленную в вербальной форме; владение вербальными средствами общения в целях четкого восприятия, удержания и выполнения учебной задачи в соответствии с полученной инструкцией; умение в соответствии с заданием и инструкцией выполнять учебные действия и адекватно реагировать на внешний контроль и оценки со стороны учителя-логопеда.

2. *Формирование полноценных учебных умений*: планирование хода предстоящей деятельности, принятие учебной задачи, активное осмысление материала, выделение главного и существенного в учебном материале, определение путей и средств достижения учебной цели, контроль за ходом собственной деятельности (по образцу и без образца), работа в определенном темпе, применение знаний в новых ситуациях, анализ и оценка продуктивности собственной деятельности.

*Формирование коммуникативных навыков, адекватных ситуации учебной деятельности*: ответы на вопросы в точном соответствии инструкцией, заданием; ответы на вопросы по ходу учебной работы с адекватным использованием терминологии; ответы двумя-тремя фразами по ходу и итогам учебной работы; применение инструкции (схемы) при подготовке развернутого высказывания по ходу и итогам учебной работы; употребление учебной терминологии в связных



высказываниях; обращение к учителю-логопеду и ученикам за разъяснениями; пояснение учебной задачи, инструкции с использованием необходимой терминологии; развернутый рассказ о последовательности выполнения учебной работы, подведение итога логопедического занятия; формулирование задания при выполнении коллективных видов учебной работы; проведение дифференцированного опроса и оценка ответов других учеников; соблюдение речевого этикета при общении (обращение, просьба, диалог); составление устных связных высказываний.

На логопедических занятиях важно сформировать умение связно и последовательно излагать суть учебного задания; четко отвечать на вопросы по ходу учебной работы; составлять связное высказывание о последовательности выполнения учебной работы. На логопедических занятиях нужно учить детей оречевлять производимые ими учебные действия и операции [2,3].

В работе с детьми необходимо предусмотреть развитие инициативных форм речи: умения задавать вопросы, самостоятельно (по собственной инициативе) составлять развернутые сообщения [3]. Только такая работа подготовит детей к свободному высказыванию на учебную тему, развивая навыки адекватного использования языковых средств.

Особое внимание уделяется формированию у детей таких видов высказываний, как доказательства и рассуждения, поскольку особенно замедленно и с большими трудностями они овладевают этими формами высказывания. Рассуждение требует продуманности, аргументированности, выражения своего отношения к высказываемому, отстаивания своей точки зрения. Следует также в процессе речевой работы формировать у учащихся контрольно-оценочные действия [3].

В условиях проверки правильности выполнения тех или иных заданий дети также обучаются построению связных высказываний. Особое место в системе работы над развитием связной речи занимает составление плана развернутого высказывания. В ходе коррекционных занятий с детьми, имеющими общее недоразвитие речи, работа над планом должна быть использована не только как средство для развития речи (внешней и внутренней), но и как способ организации их учебной деятельности. При этом большое внимание следует уделять развитию у них различных приемов мыслительной обработки материала: делению текста по смыслу на отдельные части, выделению смысловых опор, составлению плана пересказа, изложения. Детей необходимо учить и тому, как пользоваться планом, в частности, как отвечать по плану [2].

В последующие годы обучения на логопедическом пункте осуществляется дальнейшая работа по совершенствованию учебной и речевой деятельности учащихся. Организация коррекционного обучения на логопедических занятиях с учащимися 2-4-х классах массовой школы предполагает формирование учебных действий по следующим направлениям [3]:

1. *Восполнение пробелов в формировании учебной деятельности*

*Развитие и совершенствование устойчивости и самостоятельности учебной деятельности, навыков самоорганизации:* развитие и совершенствование умений планировать собственную работу, определять пути и средства достижения учебной цели, осуществлять самоконтроль, выделять главное в учебном материале, подчинять свою деятельность определенному времени, отведенному на выполнение задания.

2. *Восполнение пробелов в формировании коммуникативных умений, адекватных учебной деятельности*

Совершенствовать умения: отвечать на вопрос в точном соответствии с задачей и инструкцией; отвечать на вопросы по ходу учебной работы, адекватно используя терминологию; использовать инструкции и схемы при подготовке развернутого высказывания по ходу и итогам учебной работы; обращаться к учителю-логопеду и одноклассникам за разъяснениями; вести диалог по ходу учебной работы; пояснять учебную задачу и инструкцию с использованием терминологии; формулировать задания во время коллективных видов работ; развернуто рассказывать о последовательности выполнения учебной работы и подводить итоги; проводить дифференцированный опрос и оценку ответов учащихся в процессе коллективных видов учебной работы.

Эффективное преодоление речевого недоразвития у детей с ОВЗ возможно лишь при условии последовательного прохождения всех трех этапов логопедических занятий, а также включению в процесс обучения на каждом из этапов специальных заданий по формированию и совершенствованию умений реализовывать собственную учебную деятельность через овладение универсальными учебными действиями, связанными с содержанием работы по коррекции речи. Последовательное и поэтапное формирование полноценных обобщений в области звукового и морфологического состава слова, грамматических и синтаксических представлений создадут у детей с ОВЗ необходимые предпосылки к продуктивному усвоению школьных знаний.

### **Библиографический список**

1. Логинова, Н.Э. Психолого-педагогическая характеристика и диагностика детей с общим недоразвитием речи, обусловленным дизартрией /Н.Э. Логинова // *Коррекционная работа по преодолению тяжелых нарушений речи: Рекомендации для педагогов* /Под ред. Н.Э. Логиновой. – Омск: ООИПКРО, 2004

2. Репина, З.А. Роль связной речи в становлении учебной деятельности младших школьников с общим речевым недоразвитием /З.А. Репина, Н.Э. Логинова // *Коррекционная работа по развитию связной речи у младших школьников с тяжелой речевой патологией: Сборник статей и методических материалов; ч.1;/ Под редакцией профессора З.А. Репиной. – Омск : ГОУДПО «ИРОО», 2007. – С.5-21.*

3. Ястребова, А. В. Инструктивно-методическое письмо о работе учителя-логопеда при общеобразовательной школе (Основные направления формирования предпосылок к продуктивному усвоению программы обучения родному языку у детей с речевой патологией) / А.В. Ястребова, Т.П. Бессонова. – М.: «Когито-Центр», 1996. – 47 с.

## **ВНЕДРЕНИЕ ИННОВАЦИОННЫХ ФОРМ РАБОТЫ С РОДИТЕЛЯМИ КАК УСЛОВИЕ РЕАЛИЗАЦИИ ТРЕБОВАНИЙ ФГОС ОО**

**Марченко Л. Н.**

***БОУ ДПО «Институт развития образования Омской области»***

Школа является важнейшим социальным институтом, прямо и непосредственно осуществляющим воспитание детей и педагогическое управление семейным воспитанием. Взаимодействие с родителями всегда было неотъемлемой и важной частью деятельности школы. Введение федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного, начального общего образования, общего образования и для обучающихся с ОВЗ придают этому направлению работы принципиально новую значимость, ведь ключевая идея новых стандартов – это трехсторонний общественный договор между семьёй, обществом, государством.

Родители обучающихся становятся субъектами образовательного процесса, непосредственно участвующими в ходе его проектирования и реализации. Согласно требованиям ФГОС: «В целях обеспечения реализации основной образовательной программы... в образовательном учреждении для участников образовательного процесса должны создаваться условия, обеспечивающие возможность...участия обучающихся, их родителей (законных представителей), педагогических работников и общественности в разработке основной образовательной программы начального общего образования, проектировании и развитии внутришкольной социальной среды, а также в формировании и реализации индивидуальных образовательных маршрутов обучающихся.»[5, п. 22.]

В связи с этим, особое внимание сегодня уделяется нормативному закреплению роли родительской общественности в жизни школы:

- во-первых, это заключение трехстороннего договора о предоставлении общего образования между самим общеобразовательным учреждением, его учредителем и родителями (законными представителями) обучающихся;

- во-вторых, это локальные акты образовательного учреждения, обеспечивающие государственно-общественный характер управления школой;

- в-третьих, иные договоры, соглашения и т.д., необходимые для жизнедеятельности учреждения, например, соглашение с родителями (законными представителями) обучающихся о персональных данных для ведения электронных дневников и журналов.

Одними из важных условий реализации образовательной программы ФГОС, являются:

- участие родителей (законных представителей) обучающихся в проектировании и развитии образовательной программы образовательного учреждения и условий ее реализации;

- обновление содержания образовательной программы, методик и технологий ее реализации в соответствии с динамикой развития системы образования,

запросов обучающихся и их родителей (законных представителей) с учетом особенностей развития субъекта Российской Федерации и др.

Основной целью организации системы работы образовательного учреждения с родителями (законными представителями) является *установление партнерских отношений с семьей каждого воспитанника, создание атмосферы взаимоподдержки и общности интересов*. Без согласованного совместного действия, профессионально окрашенного со стороны педагогов, и личностно-заинтересованного – со стороны родителей, достижение требований к результатам образования ребенка, сформулированного в ФГОС, проблематично.

К сожалению, в период реформ, система образования меняется так стремительно, что родители часто не имеют достаточного представления об этих изменениях, ориентируясь в учебно-воспитательной деятельности школы, в основном, по своему школьному опыту, который отстает от современных требований.

В этой связи, приходится признать, что устаревшие формы работы школы с родителями не обеспечивают их мотивацию на преодоление пассивной позиции и не работают на понимание родителями достоинств активного участия в процессе планирования, ресурсного обеспечения и организации разнообразных деятельностей в интересах своих детей.

По опросам слушателей курсов повышения квалификации на вопрос: «Какие формы работы применяются в вашем образовательном учреждении?», чаще всего называются: лекции, или выступления (сообщения) на родительском собрании классного руководителя, педагога-психолога, социального педагога; индивидуальные консультации, реже – общешкольные родительские собрания, тренинги, эпизодическое участие родителей в каком-либо классном мероприятии.

Какие же современные, инновационные формы могут обеспечить совместную работу школы с родителями, которая сегодня должна выстраиваться по следующим направлениям:

- 1) психолого-педагогическое просвещение родителей;
- 2) участие родителей в учебно-воспитательном процессе;
- 3) участие родителей в управлении школой (совет школы, родительские комитеты)?

Кроме традиционно используемых форм, сегодня целесообразно использование современных, инновационных форм:

○ *родительских конференций* - они могут быть как общешкольными, так на уровне класса. На обсуждение выносятся, как правило, насущные проблемы общества, образования, школы (класса). Это могут быть проблемы безопасной работы в Интернет-пространстве, обсуждение значения и роли отца в воспитании детей, проблема профилактики ПАВ, проблема привлечения ребенка к чтению литературы и развитие его читательской грамотности и др. Эта форма активизирует и привлечет родителей, если при подготовке к родительской конференции психолог, социальный педагог, педагоги, классные руководители проведут анкетирование, опросы, соберут статистические данные по проблеме. Необходимо предусмотреть различные секции по интересам и проблемам родите-

лей, провести консультирование родителей по предстоящим выступлениям. Отличительной особенностью конференции является то, что она принимает определенные решения или намечает мероприятия по заявленной проблеме.

○ *педагогических практикумов* - как правило, они направлены на закрепление теоретических знаний, то есть на приобретение родителями умений и навыков использовать их на практике. Это могут быть практические занятия по научно-обоснованному решению возникающих педагогических ситуаций. Например: «Как разговаривать с подростком?», «Эффективное поощрение» и др.

○ *родительских чтений* - эта форма работы с родителями, которая дает возможность родителям изучать и анализировать литературу по проблемам обучения и воспитания детей, изложить собственное понимание вопроса и изменение подходов к его решению после прочтения литературы. Родители (законные представители) читают рекомендованные книги, а затем используют полученные в них сведения, в родительских чтениях.

○ *имитационных игр* - использование игровой реальности в процессе работы с родителями позволит решать следующие задачи: коррекцию установок, способов мышления и действия воспитания ребенка в семье; саморефлексию и формирование адекватного самовосприятия; самораскрытие участников и их сплочение; отработку навыков поведения, др.

○ *открытых уроков, или дня открытых дверей* - такая форма работы позволяет ознакомить родителей с новыми программами по предмету, методикой преподавания, требованиями учителя. Такие уроки позволяют избежать многих конфликтов, вызванных незнанием и непониманием родителями специфики учебной деятельности.

○ *социально-педагогического проектирования* - требуется привлечение родителей как полноправного участника, то есть возможность участия родителей с самого первого этапа – этапа проектирования будущей социальной совместной деятельности со школой, классом, а также – на последнем, заключительном этапе – этапе подведения итогов, рефлексии прошедшей социально – полезной деятельности,

○ *создание школьных форумов родителей на сайтах образовательных учреждений* и многие другие формы.

Таким образом, для организации совместной работы школы и родителей, школе придется учитывать ряд весьма важных условий:

- взять на себя ответственность перед родителями за их психолого-педагогическую компетентность;

- проводить активный и постоянный поиск педагогических контактов с родителями (а не обращение к ним лишь в тех случаях, когда необходима их помощь);

• уважительно относиться к родительским чувствам, не допускать небрежной и необоснованной оценки способностей детей и их поведения;

- последовательно способствовать повышению авторитета родителей в глазах детей (показ детям наиболее ценных качеств их родителей, учет этих качеств и способностей родителей в педагогической деятельности);
- тактично и обоснованно предъявлять необходимые требования к родителям, не перекладывать на них свои обязанности;
- принимать конструктивную критику в свой адрес, учитывать её в процессе профессионального саморазвития;
- использовать современные формы работы с родителями и повышать профессиональную компетентность в этом направлении деятельности.

### **Библиографический список**

1. Рожков М.И. Организация воспитательного процесса в школе/ М.И.Рожков, Л.В.Байбородова. – М.: Изд-во центр ВЛАДОС, 2000. – 255 с.
2. Внеурочная деятельность школьников. Методический конструктор: пособие для учителя /Д.В. Григорьев, П.В. Степанов. - М.: Просвещение, 2010. - 223. - (Стандарты второго поколения).
3. Концепция духовно-нравственного развития и воспитания личности гражданина России. Уч.издание /сост. Данилюк А. Я., Кондаков А. М., Тишков В. А.. М - 2010. С.23.
4. Методические рекомендации «Организация работы с родителями в условиях реализации ФГОС ОО» Электронный ресурс - [www.primc.org.ru/index.php?option=com\_content&view=article&id=636:2013-11-28-10-30-34&Itemid]
5. ФГОС НОО, ОО –Электронный ресурс [www.минобрнауки.рф/документы/543]

## **СОВРЕМЕННЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В РАЗВИТИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КУЛЬТУРЫ СТУДЕНТОВ**

**Поселягина Л. В.**

*НОУ ВПО «Омская гуманитарная академия»*

Появление и развитие общего мирового образовательного пространства следствием имеет развитие культуры будущего выпускника, в том числе и эстетической. Эстетическая культура студента является одним из значимых компонентов профессионального образования. В настоящее время перед исследователями системы эстетического воспитания стоит много нерешенных задач, например, эстетическое воспитание молодежи средствами виртуальной культуры, развитие эстетической культуры студентов в условиях открытого образовательного пространства, аспекты интеграции эстетической и информационной культур, эстетическое воспитание молодежи в семье, в досуговых учреждениях, проблемы критериев оценки качества эстетического воспитания в вузе и многие другие.

Появление понятия «универсальная культура» подразумевает, на наш взгляд, интеграцию различных культур, учет национальных особенностей, ува-

жение к традициям и достижениям разных культур, развитие личности в условиях поликультурного образования.

В системе профессиональной подготовки важным является определение понятий «профессия», «профессиональная культура». Профессия 1) Область, в которой человек осуществляет свои трудовые функции. 2) Общность людей, занятых определенного рода трудовыми функциями. 3) Подготовленность (знания, умения, навыки, квалификация), присущая человеку, благодаря которой он оказывается в состоянии выполнять определенного рода трудовые функции. 4) Деятельность, работа профессионала, т.е. сам «живой» распределенный во времени процесс реализации трудовых функций [1, С. 179]. Культуру понимаем здесь в широком значении слова как область накопленных достижений в материальном и духовном производстве, общественном устройстве. Профессиональная культура – это развитая способность к решению профессиональных задач, основой которой является развитое профессиональное мышление. Понятие профессиональная культура связана с понятиями профессиональное сознание, профессиональная компетентность. Важным является, на наш взгляд, переход процессов развития профессиональной культуры, профессиональной компетентности в саморазвитие, самореализацию. Профессиональная компетентность связана с проектированием и реализацией качественных изменений в развитии профессиональной культуры студентов в области проведения научной деятельности, преодолением барьеров страха критики, профессиональной деформации, мониторингом результатов в условиях современного образовательного пространства.

Показателями профессиональной культуры являются: факты, такие знания можно приравнять к информации - «знать-что» (know-what); научные знания о принципах и законах природы, лежит в основе развития технологий и производственных процессов - «знать-почему» (know-why); умение и способность сделать что-то. Одной из наиболее важных причин формирования промышленных сетей в экономике, основанной на знаниях, является потребность обмениваться и комбинировать элементы ноу-хау «знать-как» - (know-how – ноу-хау); знание о том, кто «знает-что» и «знает-как» делать что-то. Know-who предполагает формирование специальных общественных отношений, открывающих доступ к экспертам и эффективное использование их знаний - «знать-кто» (know-who).

Развитие эстетической культуры студентов проникает в компоненты профессиональной культуры, связано с творческим подходом в профессиональной деятельности.

На наш взгляд, профессиональная подготовка будущего бакалавра педагогического направления приобретает новый ракурс с учетом эстетической составляющей, совершенствует процесс профессиональной подготовки, делает его личностно и эстетически значимым. Формирование эстетической составляющей в профессиональном развитии личности позволяет применять в учебно-воспитательной работе новые реалии, вошедшие в нашу жизнь: интерактивное пространство, мобильное пространство, мультимедиа пространство, вирту-

альное пространство, новые виды искусства. Вместе с тем проведенный анализ современной педагогической практики показывает недостаточную задействованность эстетической составляющей в процессе профессиональной подготовки бакалавров. Вследствие чего выпускники не видят эстетическую значимость будущего труда, ориентируясь зачастую только на материальные стимулы, что ведет к ограничению профессиональной деятельности целями материальной выгоды. Поэтому выпускники зачастую не работают по специальности, постепенно теряют приобретенные профессиональные навыки, считают педагогическую деятельность утомительной и малооплачиваемой. В целом обществу, педагогам, психологам, ученым необходимо ориентировать студентов на познание эстетической значимости труда педагога-психолога. Поэтому формирование эстетической составляющей будущего бакалавра педагогического направления становится одной из важнейших задач общества. Современный выпускник профессиональной школы должен быть эстетически компетентен, то есть осознавать значимость эстетического воспитания и самовоспитания; обладающим знаниями в сфере искусства, методикой применения искусства на занятиях, тренингах, консультациях, в процессе педагогической практики, воспитательной работы, умениями применять интерактивные технологии с целью художественного воспитания обучающихся. Художественно-эстетическое воспитание студентов позволяет задействовать разные сферы общественной жизни: искусство, образовательную среду, эстетически воспитывающую среду вуза, науку, практику и многие другие.

Знание искусства, эстетическое отношение к искусству будущего бакалавра поднимает уровень профессиональной деятельности в целом, придавая ей творческие индивидуально-неповторимые качества.

### **Библиографический список**

1. Климов, Е.А. Введение в психологию труда: Учеб. для вузов / Е.В.Климов. – М.: «Академия»; 2004. – 336с.

## **СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ПРОФИЛЬНОЙ ПОЛИВАРИАТИВНОЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ В УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОФИЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ В СТАРШЕЙ ШКОЛЕ НА ОСНОВЕ ИННОВАЦИОННЫХ ФГОСОВ**

**Рягин С. Н.**

*НОУ ВПО «Омская гуманитарная академия»*

Профильная поливариативная дополнительная образовательная программа (ППДОП) - модифицированный вариант учебной программы по предмету (дисциплине) как составной части образовательной программы среднего общего образования.

*По содержанию* в структуре ППДОП программы выделяется как базовый, так и поливариативный компоненты.



*Базовый компонент ППДОП* представлен предметным профильным курсом в соответствии с ФГОС (федерального государственного образовательного стандарта). Этот компонент позволяет старшеклассникам осваивать предмет на профильном уровне при заключении со школой, домом детского творчества и старшеклассником (родителями) определенных договоров. Построение индивидуальных образовательных маршрутов при изучении базового компонента осуществляется на основе выбора формы и способа изучения отдельных разделов профильного курса.

*Поливариативный компонент ППДОП* представлен элективными курсами метапредметного и предметного, а также профессионально-ориентированного содержания, позволяющего выстраивать и реализовывать старшеклассникам различные типы профильных индивидуальных образовательных маршрутов.

Профильная поливариативная образовательная программа предусматривает компоненты, *соответствующие целостному педагогическому процессу*: мотивационно-целевой, содержательно-деятельностный, организационно-технологический и оценочно-результативный.

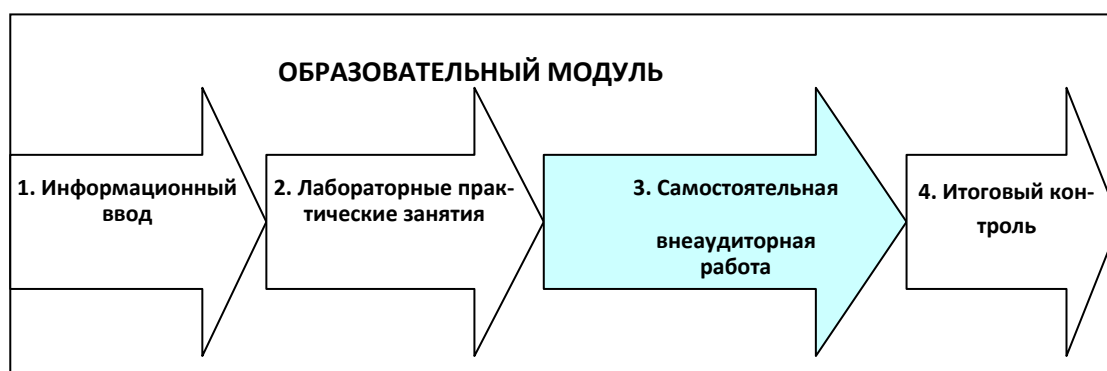
При проектировании *мотивационно-целевого компонента* необходимо предусмотреть прогнозирование возможных ценностей и смыслов профильного предмета (дисциплины) для продолжения образования и профессиональной карьеры, а также обеспечить возможности для формулирования индивидуальных целей и задач профильного предмета (дисциплины). Для проектирования обозначенного компонента необходимо определить возможные *обобщенные типы индивидуальных образовательных маршрутов* (Н. А. Лабунская[3]), которые в дальнейшем понадобятся для отбора содержания поливариативной профильной образовательной программы. *Основные типы обобщенных профильных индивидуальных образовательных маршрутов* представлены в таблице.

В зависимости от потребностей старшеклассников и студентов возможны смешанные типы двух, трех и четырех *профильных индивидуальных образовательных маршрутов*, т. е. возможными являются десять дополнительных комбинаций к основным четырем типам обобщенных маршрутов. Проектирование содержательно-деятельностного компонента осуществляется посредством проектирования *профильного образовательного плана*, который предусматривает определение необходимого и достаточного перечня разделов профильных и элективных курсов, а также организационные формы (очная, заочная, дистанционная и т. д.), позволяющие обеспечить реализацию обобщенных профильных индивидуальных образовательных маршрутов.

При проектировании содержания профильного и элективного курса необходимо использовать *модульный принцип* построения. Модуль (от латинского *modulus* – мера) – отделяемая, относительно самостоятельная часть какой-либо системы, организации, устройства. В нашем исследовании под *образовательным модулем* понимаем блок информации, включающий в себя логически завершенную единицу информационного материала, целевую программу действий и методическое руководство, обеспечивающие достижение и контроль поставленных целей (П. А. Юцявичене[6]).

## Основные типы обобщенных профильных индивидуальных образовательных маршрутов

№ п/п	Тип обобщенного профильного индивидуального образовательного маршрута	Направленность профильного предмета (дисциплины)	Целевые установки, связанные с эффективностью непрерывного образования и успешностью профессиональной карьеры	Источник формирования содержания профильной поливариативной образовательной программы
1	Личностно-ориентированный	На общее развитие личности	Развитие необходимых качеств средствами профильного предмета (дисциплины)	Идеал гармонично развитой личности
2	Когнитивно-ориентированный	На получение знаний	Расширение и углубление знаний по профильному предмету (дисциплине)	Современное состояние системы научных знаний по профильному предмету (дисциплине)
3	Научно-ориентированный	На развитие способов исследования	Овладение способами научного исследования	Современные методы исследования профильного предмета (дисциплины)
4	Профессионально-ориентированный	На проектируемую профессиональную деятельность	Развитие знаний, способностей и личностных качеств, необходимых в планируемой профессиональной деятельности	Профессиограмма



Общая структура модуля состоит из четырех блоков: информационного, методического, исполнительского и контролирующего.

- *Информационный блок (банк информации)* – теоретический материал, структурированный на учебные элементы в виде методических пособий, рабочих тетрадей, комплекта методических пособий-самоучителей с приложениями в виде опорных конспектов, обучающих компьютерных программ.

- *Методический блок* – методическое руководство по достижению целей (алгоритмы образования).

- *Исполнительский блок (для формирования умений)* – пакеты типовых, комплексных и задач и упражнений с алгоритмами решений, описания лабораторных и практических работ, самостоятельные работы.

- *Контролирующий блок* – банк контрольных заданий, соответствующий целям, поставленным данным модулем, содержащий входные и выходные контрольные теоретические тесты и специальные задачи различной степени сложности, а также методические указания к проведению контроля.

Разделение модулей на инвариантные и вариативные обеспечивает возможность составления множества различных по содержанию профильных курсов, что дает возможность старшекласснику и студенту самостоятельно выстраивать нужную ему образовательную траекторию в соответствии с поставленными целями.

В проектировании *организационно-технологического компонента* важное значение имеет определение способов изучения образовательного модуля и выбор на его основе профильного индивидуального образовательного пакета.

*Профильный индивидуальный образовательный пакет (ПИОП)* – набор дидактических материалов, включающих в себя задания, составленные и отобранные с индивидуально-типологическими особенностями старшеклассников и структурой модуля. Если положить в основу три основных способа учебно-познавательной деятельности (В. В. Голенков, Е. Б. Филиппова[2]) то можно различать три типа профильных индивидуальных образовательных пакетов: логического, образного и смешанного. Многообразие типов профильных индивидуальных образовательных пакетов позволяет увеличить ее вариативные свойства.

Проектирование оценочно-результативного компонента предполагает разработку гибкого графика сроков представления заданий самостоятельной работы, сдачи контрольных работ, вариативность форм текущего контроля и выбор способа отчетности по реализации модулей; различные способы рефлексии промежуточных и итоговых результатов. Результатом проектирования оценочно-результативного компонента должна стать **рейтинговая карта**.

ППДОП должна включать следующие структурные элементы:

1. Титульный лист.
2. Пояснительную записку.
3. Требования к уровню освоения программы
4. Профильный образовательный план.
5. Содержание разделов профильного и элективных курсов.
6. Учебно-методическое и материально-техническое оснащение ППДОП.
7. Организация промежуточного и итогового контроля.

**1. Титульный лист** включает:

- наименование образовательного учреждения;
- где, когда и кем утверждена ППДОП;
- название дополнительной образовательной программы;
- возраст детей, на которых рассчитана дополнительная образовательная программа;

- срок реализации дополнительной образовательной программы;
- ФИО, должность (авторов) ППДОП;
- название города, населенного пункта;
- год разработки дополнительной образовательной программы.

**2. Пояснительная записка** раскрывает:

- направленность дополнительной образовательной программы;
- цель и задачи дополнительной образовательной программы;
- возраст детей, участвующих в реализации данной дополнительной образовательной программы;
- сроки реализации дополнительной образовательной программы (продолжительность образовательного процесса, этапы);
- формы и режим занятий;
- указание на объемы аудиторной и внеаудиторной работы;
- формы подведения итогов реализации дополнительной образовательной программы (проекты, выставки, фестивали, соревнования, учебно-исследовательские конференции и т.д.).

**3. Требования к уровню освоения программы**

- знания, умения, навыки, компетенции сформированные при изучении базового профильного курса;
- знания, умения, навыки, компетенции сформированные при изучении элективных курсов.

**4. Профильный образовательный план ППДОП** включает:

- перечень разделов профильного и элективных курсов;
- количество часов по каждому разделу.

№	Разделы	I курс		II курс		III курс	
		1 сем.	2 сем.	3 сем.	4 сем.	5 сем.	6 сем.
<b>Базовый профильный курс</b>							
1.							
2.							
3.							
...							
<b>Элективные курсы</b>							
1.							
2.							
3.							
4.							

5. Содержание модулей базового профильного и элективных курсов дополнительной образовательной программы раскрывается через краткое описание при помощи дидактических единиц разделов (теория и практика).

Элективный (или профильный курс) курс « ....»

Цели и задачи элективного курса: ....

Тема (раздел) ...

Модули курса	Дидактические единицы	Тип модуля	Сроки изучения	Способ изучения модуля					Форма контроля
					Л	С	П	СР	
М1 ...		Инвариантный							Контрольная работа
М2 ...		Вариативный							Тест
М3 ...									

6. Учебно-методическое и материально-техническое обеспечение дополнительной образовательной программы включает в себя описание:

- учебно-методическое обеспечение ППДОП и ее курсов;
- материально-техническое обеспечение ППДОП и ее курсов;

7. Организация промежуточного и итогового контроля

- рейтинговая карта для промежуточного контроля;
- профильный проект как форма итогового контроля.

### Библиографический список

1. Буйлова, Л. Н. Как организовать дополнительное образование детей в школе? : практическое пособие / Л. Н. Буйлова, Н. В. Кленова. – М. : АРКТИ, 2005. – 288 с.
2. Голенков, В. В. Подход к индивидуализации обучения на основе исследования межполушарной асимметрии головного мозга / В. В. Голенков, Е. Б. Филиппова // Адукацыя і выхаванне. – 1997. – № 10. – С. 34–47.
3. Психология личности: учебное пособие / Под ред. профессора П. Н. Ермакова и профессора В.А. Лабунской. – М., 2007.
4. Рягин С.Н. Преемственность общего и профессионального образования в условиях их системных изменений. Монография. - Москва: Флинта, Наука, 2009. – 245 с.
5. Рягин С.Н. Проектирование содержания профильного обучения в современной школе: Монография. – Омск: ООИПКРО, 2003. – 155 с.
6. Юцявичене, П. А. Теория и практика модульного обучения / П. А. Юцявичене. – Каунас: Швиеса, 1989. – 272 с.

## ПРИНЦИПЫ АКТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ НА КУРСАХ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГОВ

Сагындыкова Г. М.

*Кокшетауский университет им. А. Мырзахметова, Казахстан*

Обеспечение качественным повышением квалификации педагогов во многом зависит от эффективности учебного процесса. В которой главная задача не передача определённых новшеств, а оказание взаимодействия на образ мышления и подход к явлениям. Большое значение в создании таких предпосылок, обеспечивающих подготовку компетентных педагогов, имеет совершенствование курсовых занятий на основе принципов.

По роду деятельности мы работаем с постоянно меняющимися группами педагогов. Каждая группа отличается своей неповторимостью в качественном, возрастном составе, творческой атмосферой и профессиональной компетенцией. Неделя или две недели совместной работы это совсем не малый срок для временных коллективов. Хочется, чтобы за этот период коллеги не просто познакомились и поработали, а сплоченно занимались совместной деятельностью. Поэтому процесс активного прохождения курсовых мероприятий стараюсь осуществить на основе определённых принципов. Хочу предложить принципы активного обучения, систематизированные А.Мынбаевой, З.Садвакасовой, которыми руководствуюсь в подготовке и проведении курсовых мероприятий. [2]

**Принцип целеполагания.** Преподаватель имеет иерархию целей: цели всего обучения, целей на каждое занятие и каждый конкретный период жизненного цикла группы. Цели относятся к группе в целом и к отдельным слушателям. Они могут трансформироваться в зависимости от состава слушателей. Для обеспечения работы группы необходимо обеспечить соблюдение групповых норм и правил, с которым знакомим слушателей в начальной фазе курсов, как правило в первый день. К этим принципам относятся: правило активности, правило «Здесь и сейчас» и т.д.

**Принцип установки.** В технологии критического мышления этот этап мы называем побуждение, он играет большую роль для дальнейшей мотивации, развертывания действий, воздействий и саморазвития. Для занятия должна быть выбрана одна стержневая идея, которая фиксирует в его названии. Следует провести вводную беседу, актуализируя на определённой проблеме, ознакомить с тенденциями, дать информационную установку.

В установочной беседе обязательным элементом является введение понятийного аппарата. Так как усвоение любой теории начинается с усвоения понятий.

В ходе обучения необходимо добиваться формирования однозначного словаря терминов, используемых участниками (лекторы и слушатели). Так например курсы для учителей начальных классов по обновлённым программам: «Моделирование технологически-тьюторского сопровождения процесса обучения учащихся 1 класса 12-летней школы» предполагают такие понятия как «тьютор», «тьюториал», «модель» и т.д. что говорит о том, что без новых понятий, знаний невозможно работать по новому, и невозможно перестроить

психологию человека, и его отношение к новому, позиции, взгляды и профессиональные установки. Не имея информации, знаний, теории, невозможно достигнуть осознания цели. Для более эффективного усвоения новых терминов и понятий слушателям курсов предлагаю самостоятельные работы по составлению словаря или памяток новых терминов. Таким образом регулятором дальнейшего поведения на курсах являются установки, которые регулируют широкий спектр осознаваемых и неосознаваемых форм деятельности человека.

Ее присутствие на каждом занятии обязательно. Она позволяет:

- актуализировать и обобщить имеющуюся информацию по данной теме или проблеме;
- вызвать устойчивый интерес к изучаемой теме, мотивировать слушателя к дальнейшей деятельности;
- сформулировать вопросы, на которые хотелось бы получить ответы;
- побудить слушателя к активной работе.

**Принцип активности** предполагает активное и постоянное вовлечение слушателей в коллективную работу. Активность каждого позволяет достичь большего в обучении других и в собственном обучении. Здесь другие задачи. Этот принцип позволяет слушателю:

- получить новую информацию, осмыслить ее;
- соотнести с уже имеющимися знаниями;
- искать ответы на вопросы, поставленные в первой части на этапе установки. Стадия осмысления, где необходима непосредственная работа с текстом - чтение, которое сопровождается действиями слушателя: маркировкой текста, составлением таблиц, поиск ответов на поставленные вопросы и др. В результате этого слушатели получают новую информацию, соотносят новые и имеющиеся знания и понятия, систематизируют полученные данные. Таким образом, они следят за собственными пониманиями самостоятельно.

Сознательное усвоение материала и активность самих слушателей ведут к усвоению способов деятельности, и позволяют перенести теоретические знания в плоскость их практического применения.[1]

Участие каждого педагога в аудитории позволяет сконцентрировать умственные и эмоциональные усилия на анализе и осмыслении, происходящих в группе явлений.

**Принцип диалога.** В неживой природе явно преобладает тенденция к разрушению, а в живой природе, наоборот, стремление к повышению упорядоченности, организованности, к созиданию, т.е. процесс обучения требует живой процесс познания. Диалог является своего рода цепочкой к мысли и ведет к дальнейшему разворачиванию этих элементов деятельности. В диалоге педагоги могут делиться опытом, если это для одних представляет новизну, то другая сторона находит поддержку и понимание своей работы.

**Принцип сочетания коллективной и индивидуальной самостоятельной работы** слушателей. Личность может быть субъектом познания лишь в обеспечении ему возможности взаимодействия, так как в действительности он не способен вне коллектива овладеть материальной и духовной культурой. По-

этому познание осуществляется не отдельно изолированным индивидом, а лишь субъектом, который включен в коллективную практическую деятельность. Этот принцип один из наиболее характерных для обучения взрослых, поскольку решение задач в ней осуществляется в условиях сочетания коллективной и индивидуальной форм обучения. Хотя коллективная форма является ведущей в организации процесса, успех обучения обуславливается лишь единством этих компонентов.

В системе повышения квалификации групповая работа выполняет важную социально-педагогическую функцию, активизируя коллективные формы. Через данный принцип учитываем и совершенствуем индивидуальную работу педагогов, так как он развивает мотивацию, интересы, творчество каждого из них, внедряя при этом гуманистический подход. Более того, индивидуальное более плодотворно развивается и формируется в коллективе. Преимущество принципа то, что неосуществимо в полной мере для индивида, может быть осуществлено с помощью согласованной коллективной работы.

**Принцип проблемности.** Участвуя в тренингах, упражнениях, деловых играх члены группы должны получать новую информацию, путём преодоления трудностей, эмоционально переживая различные ситуации. Получение информации должно быть пережито каждым слушателем, и стать его личным опытом. «Организационной единицей, - по мнению Я.Вазиной, - становится проблемная ситуация, так как она является моделью любой жизненной ситуации человека во вселенном пространстве...». Очень эффективен данный принцип на сегодняшний день тем, что более 80% курсовых занятий проводится по активным формам работы.

**Принцип рефлексии.** Необходимо осуществлять рефлекссию собственных действий и целей, опираясь на результаты диагностики, планировать свои действия на следующий этап. При этом вначале ставиться определенная цель, затем выбирается средство ее достижения.

Здесь основным является:

- целостное осмысление, обобщение полученной информации;
- присвоение нового знания, новой информации слушателем;
- формирование у каждого из слушателей собственного отношения к информации.

На стадии рефлексии происходит обобщение информации, возрастает роль письма. Письмо помогает не только разобраться в материале и поразмышлять над пройденным, но и высказать новые гипотезы. В реализации данных принципов приемлема технология развития критического мышления.

**Принцип успешности** (Принцип позитивизма). После каждого проведенного занятия, в заключении необходимо проводить коллективную оценку успешности занятия. Вербализация всеми участниками положительных отзывов повышает мотивацию к дальнейшей работе и общую ответственность. Это мы делаем путем проведения коротких заключительных упражнений.

Современное общество является информационным. Это мир знаний, идей. Принципы активного обучения помогают их продуцировать. Активизирует



творческий процесс проектирования занятия преподавателем, работа становится интенсивнее, интереснее и занимательнее.

### **Библиографический список**

1. Заир-Бек С.И., Муштавинская И.В., Развитие критического мышления на уроке: Пособие для учителя. – М.: Просвещение, 2004.
2. Мынбаева А.К., Садвакасова З.М., Инновационные методы обучения, или Как интересно преподавать: Учебное пособие. – Алматы, 2009-344 с.

## **ПРОБЛЕМЫ МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ РАЗВИТИЯ ТВОРЧЕСКИХ СПОСОБНОСТЕЙ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ВУЗАХ**

**Хусаинова Г. Р.**

*Казанский национальный исследовательский технологический университет,  
Казахстан*

Выявление проблемы методического обеспечения развития творческих способностей будущих специалистов в системе высшего профессионального образования требует рассмотрения опыта исследователей в области профессиональной подготовки, анализа предлагаемых и используемых ими методических средств при подготовке будущих специалистов.

Работа по развитию творческих способностей ведется при подготовке специалистов разного профиля в различных вузах. С тем, чтобы выявить реальное состояние процесса профессионального обучения в вузе, а также возможности развития творческих способностей для управленческой деятельности, мы обратились к изучению опыта исследователей в области подготовки будущего творческого специалиста в высших и средних учебных заведениях России, представляющих ее различные регионы.

Постоянный рост профессиональной информации, актуальность которой измеряется уже не десятилетиями, а годами, а также объем которой зачастую превышает интеллектуальные возможности человека, приводят к тому, что накопление знаний при обучении само по себе утратило прежнюю ценность. Сегодня на первый план в учебных заведениях выдвигаются задачи, позволяющие помимо усвоения необходимого ядра знаний, научить студентов самостоятельно приобретать знания, формировать творческие способности специалиста, генерировать новые идеи.

В соответствии с необходимостью развития у обучающихся в процессе профессионального обучения ключевых характеристик профессиональной компетентности нами был исследован потенциал дисциплины «Иностранный язык» для развития творческих способностей в системе высшего профессионального образования. Нами выявлено, что данная дисциплина в силу своих особенностей имеет большой потенциал при формировании различных способностей, качеств, умений, навыков.

Изученный нами опыт вузов по развитию творческих способностей на материале иностранного языка показывает, что перспективным для развития творческого специалиста является использование личностного, деятельностного и системного подходов. Из всех проанализированных подходов можно выделить следующие перспективные методы. К ним можно отнести: организацию обучения посредством «творческих групп», интеллектуальную разминку, проведение зачета и экзамена в форме эвристической беседы по решению реальных проблем в области профессиональной деятельности, которые обоснованы в трудах М.М.Зиновкиной. Также эффективными являются дифференцированный подход к обучающимся, право студентов выбора собственной технологии обучения в овладении языком, учитывая индивидуальные психологические особенности памяти, мышления, внимания. Перспективными являются методы, основанные на личностно-центрированном подходе, изложенные и обоснованные в труде И.И. Игнатенко. Представляют интерес выводы О.В.Чаплыгиной по поводу разнообразия способов представления учебной информации (например, использование газетной статьи, плаката, фото и др.), о необходимости перехода от описательного изложения материала к проблемно-критическому. Заслуживает внимания опыт А.В.Крюковой по использованию метода проектов, обоснование важности коллективной работы в деятельности менеджера в работе С.Д. Пивкина. Полезен опыт работы Е.В.Тарабаевой с профессионально ориентированными текстами и методы работы над ними, так как профессионально ориентированные тексты являются важным дидактическим средством передачи профессиональных знаний при изучении иностранного языка. С точки зрения развития воображения, образного мышления будущего студента-менеджера полезен подход Н.В.Савчук, которая использует метод пиктограмм, метод фразеологизмов и другие средства наглядности.

На основании проведенного анализа работ зарубежных и отечественных педагогов и психологов можно констатировать, что теория развития творческих способностей разработана, однако не полностью разработан прикладной аспект – не полностью использован потенциал учебных дисциплин. Анализ диссертационных исследований показывает, что исследователи не разрабатывали специальные теории развития творческих способностей, т.е. не имеется специальной теоретической базы. Превалирует перенесение методов, разработанных психологами и педагогами в области творчества и творческих способностей. Например, широко используется перенесение методов ТРИЗ, используются методы проблемного и активного обучения. Имеющиеся инициативы, безусловно, весьма ценны. Они направлены на достижение должного уровня, качества и эффективности подготовки компетентного специалиста. В то же время их использование носит несистемный, фрагментарный и нерегулярный характер, не обеспечивает профессиональную подготовку специалиста на уровне современных требований, что может приводить к затруднениям в целенаправленном формировании профессионально значимых творческих способностей для управленческой деятельности, обеспечивающих требуемый уровень профессиональной компетентности будущих менеджеров.

Таким образом, исходя из изученной практики развития творческих способностей на материале иностранного языка в высшей школе, нами выделены следующие наиболее общие педагогические условия, присущие моделируемым системам и необходимые для развития творческого специалиста: использование личностного, деятельностного и системного подходов; межпредметность и междисциплинарность; ориентация процесса обучения на логику развития личности, учет индивидуальных предпосылок обучения, ориентирование содержания и методов обучения по иностранному языку на развитие и саморазвитие личности; переход на гибкие модели организации учебного процесса; использование проектов и игровых приемов; переход от репродуктивной деятельности к заданиям с преобладанием продуктивной деятельности; переход к вариативным заданиям; включение в процесс обучения креативных заданий; использование коммуникативного подхода в рамках профессионально-значимой проблемной ситуации; построение персонифицированных программ профессиональной подготовки; модульное обучение; создание иноязычной обучающей среды; сотрудничество и сотворчество преподавателя и студентов.

Анализ проблемы методического обеспечения развития творческих способностей будущих специалистов в отечественных вузах позволил систематизировать имеющиеся методические разработки и выделить три группы. К первой группе мы отнесли разработки М.М.Зиновкиной, И.Л.Клименко, Н.В.Савчук, Л.М.Тухбатуллиной, использующие в качестве доминанты организацию обучения студентов в малых группах. Во вторую группу включили разработки Л.А.Сафиной, И.И.Игнатенко, И.Е.Межуевой, О.В.Чаплыгиной, С.Д.Пивкина и др., применяющие предметные методики, связанные с проблемными и активными заданиями, решение творческих задач с применением методов ТРИЗ и АРИЗ. В третью группу вошли разработки М.М.Зиновкиной, Н.В.Савчук, Г.А.Халюшовой, А.В.Крюковой, использующие различные методы визуализации, наглядности (пиктограммы, метод фразеологизмов, рассказы в картинках, «Spidergrams»), структурирование учебного материала).

Таким образом, анализ проблем методического обеспечения развития творческих способностей будущих специалистов в системе высшего профессионального образования показал, что в системе подготовки будущего специалиста наиболее методически обеспечена подготовка будущих –инженеров в основном на материале ТРИЗ и АРИЗ и проблемных и активных методов обучения. По проблеме методического обеспечения развития творческих способностей студентов-будущих специалистов на занятиях по иностранному языку можно констатировать, что в основном для развития творческих способностей на материале иностранного языка используются предметные методики, связанные с проблемным и активным обучением.

# ПРИМЕНЕНИЕ ИНТЕГРИРОВАННЫХ ДИСТАНЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ

Чечулина Н. А., Лихачев А. С.

*НОУ ВПО «Омская гуманитарная академия»*

Основными структурными компонентами модели интегрированной технологии являются: интегрированные предметные средства; методика формирования профессиональных и личностных качества студента; научно-методическое сопровождение и критериальный аппарат [1].

Интегрированные предметные средства представляют собой интегрированную информационно-образовательную среду. Они обеспечивают формирование целостных знаний студентов и их целенаправленную профессиональную подготовку. Целостные знания - объединение в допустимых пределах на каждом этапе подготовки специалистов обобщенных понятий, которые являются основой для формирования системных знаний, содержащих сущность результатов конкретной практической деятельности будущего специалиста. Содержание интегрированных предметных средств проектируется в соответствии с требованиями государственных образовательных стандартов и социального заказа. Пример интегрирования содержательной учебной информации при формировании профессиональной компетентности специалистов экономического профиля показан на рис. 1.

Государственные образовательные стандарты, программное и дидактическое обеспечение

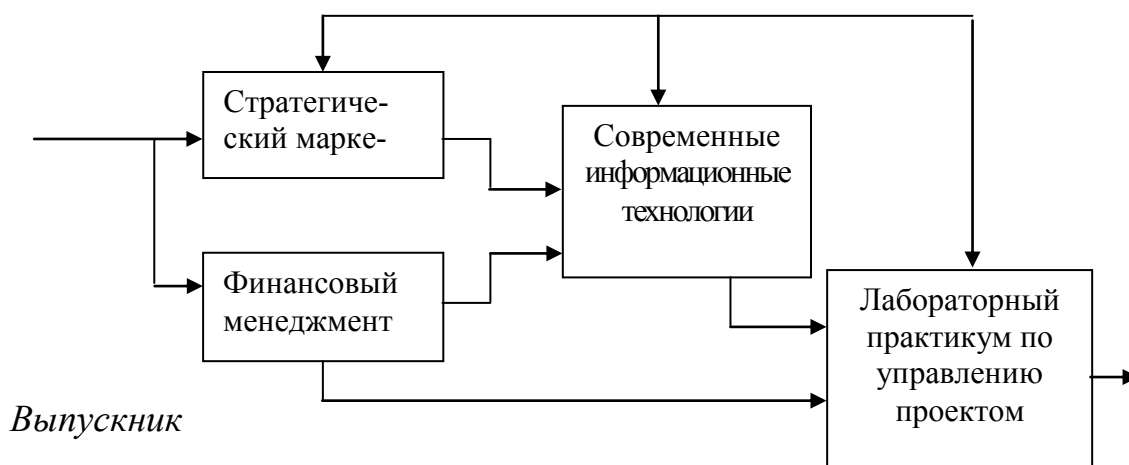


Рис. 1. Схема формирования компетентности специалистов экономического профиля

При разработке интегрированных предметных средств используются учебно-исследовательские прямые и ментально-прикладные опосредованные междисциплинарные связи. Интегрированные предметные средства могут быть представлены в виде отдельных интегрированных курсов или системы курсов,

интегрированных игр, отдельных интегрированных тренингов или системы тренингов и кейсов.

Под интегрированным курсом понимается целостная информационно-образовательная среда, обеспечивающая профессиональную подготовку специалистов различного профиля. Процессуальные характеристики представления интегрированных курсов зависят от специфики их содержания и дидактических целей. Но в любом случае взаимопроникновение, взаимодополнение и интеграция различных циклов дисциплин должны основываться на взаимодействии природы, человека, общества, и многообразия форм человеческого знания. Педагогический сценарий интегрированного курса, разработанного на базе средств информатизации показан на рис. 2.



Рис. 2. Содержание и структура интегрированного курса с использованием компьютерной поддержки

Система интегрированных курсов представляет собой совокупность курсов, объединенная единой целью, принципами построения содержания, формами творческой учебной деятельности, критериальным аппаратом и др. Она дополняет типовой учебный план специальностей и может быть включена в педагогический процесс за счет часов, отведенных на дисциплину по выбору.

Методика формирования профессиональных и личностных качеств студента включает описание конкретных приемов, техник и способов педагогической деятельности при использовании интегрированной технологии. Она состоит из взаимосвязанных мотивационно-целевого, предметно-содержательного, организационно-процессуального, контрольно-корректировочного и рефлексивно-прогностического компонентов. Кроме того, в структуру методики входит педагогический мониторинг, представляющий собой системную диагностику качественных и количественных характеристик обучения (преподавания и учения) и тенденции его развития, включая цели, содержание, методы, средства, организационные формы и оптимальные условия применения.

Научно-методическое сопровождение интегрированной технологии предназначено для управления процессом обучения. Оно состоит из методических рекомендаций педагогу и инструкций студентам при работе с интегрированной технологией. Кроме того, оно включает различные учебно-методические и справочные материалы, учебники, глоссарий и др.

Критериальный аппарат интегрированной технологии представляет собой систему оценок её педагогической полезности при профессиональной подготовке специалистов. Он включает в себя показатели, позволяющие оценивать уровень развития студентов в той или иной области знаний, а также внутреннюю полезность самой технологии (качество подбора, структурирования и представления содержательной учебной информации, оптимальный выбор методов, средств и организационных форм обучения и др.). Критериальный аппарат определяется методом экспертных оценок.

Разработка интегрированной технологии и внедрение её в реальную педагогическую практику связана с проектированием. Термин проектирование в педагогику пришел из технического знания. В литературе он трактуется как составление проекта; предполагать, намечать; чертить или производить проекцию [2, с. 609]; составлять проект; предполагать, сделать что-либо, намечать планы; отображать какую-либо фигуру или предмет на плоскость, чертить проекцию [4, с. 411]; процесс создания проекта - прототипа, прообраза предполагаемого или возможного объекта, состояния [6, с. 1065] и др. С учетом вышесказанного педагогическое проектирование - предварительное составление проекта интегрированной технологии на основе учета современных достижений в области педагогики, дидактики, методики, психологии, информатики и других наук, а также особенностей условий её реализации в реальной образовательной практике. Благодаря педагогическому проектированию интегрированная технология становится технологичным образовательным продуктом, дидактические цели

которой заданы на диагностической основе. Проектирование интегрированной технологии предполагает возможность с помощью разработанных диагностических процедур, входящих в её структуру, осуществлять мониторинг достижения детально спроектированных в ней дидактических целей.

### **Библиографический список**

1. Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка / Рос.акад. наук, Ин-т рус. яз. Им. В.В. Виноградова. – 4-е изд., доп. – М.: Азбуковник, 1997. – 944 с.
2. Скибицкий Э.Г. Разработка дидактического обеспечения на основе полипарадигмального подхода // Модернизация профессионально-педагогического образования: тенденции, стратегия, зарубежный опыт; материалы Междунар. науч.-практ. конф.; г. Барнаул, 13-15 октября 2014 года / под ред. М.П. Тыриной. – Барнаул: АлтГПА, 2014. – С. 114-117.
3. Скибицкий Э.Г., Пенчук Е.С., Баранова И.В. Технологии профессионального обучения: учеб.пособие. – Новосибирск: САФБД, 2012. – 275 с.
4. Чечулина Н.А., Скибицкий Э.Г., Лихачев А.С. Полипарадигмальный подход как теоретическая база создания полезных образовательных продуктов для высшего профессионального образования. Наука о человеке: гуманитарные исследования. Научный журнал № 4 (14) 28 декабря 2013 г. – С. 92-102.

### СОЦИАЛЬНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ КАК СИСТЕМООБРАЗУЮЩИЙ ФАКТОР ОБЩЕСТВЕННОГО КОНТРОЛЯ

Баханова Е. В.

*Общественный совет при Управлении Федеральной службы исполнения наказаний России по Ульяновской области*

В условиях трансформации демократических и экономических основ РФ, иницируемых преимущественно со стороны органов государственного управления, на потенциал и вектор развития оказывает серьезное влияние состояние обратной связи о ходе реализации реформ от общества. Изменения в нормативно-правовых основ федеративного государства часто не только не находят необходимых ресурсов реализации, но и не отражают актуального состояния общественных отношений, влияют на изменения структуры российского общества и отношения внутри него.

Так, например, утвержденная в октябре 2010 года «Концепция развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации до 2020 года» в октябре 2014 была кардинально пересмотрена даже на уровне задач [1].<sup>1</sup> В документ было внесено больше десятка различных поправок, а также полностью исключено положение № 2 «Реформирование системы учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы, и совершенствование их организационно-структурного построения». Именно это положение лежало в основе всей тюремной реформы, о начале которой в 2009 году заявил тогдашний президент России Дмитрий Медведев. Как пояснял тогда глава Минюста Александр Коновалов, к 2020 году в России должна была быть ликвидирована вся система исправительно-трудовых учреждений. Колонии с бараками должны были заменить комфортабельные тюрьмы с разными видами режима содержания, а также открыты колонии-поселения для осужденных, совершивших не тяжкие преступления. Всего предполагалось построить 721 учреждение нового типа: 58 тюрем особого режима, 180 – усиленного, 210 – общего режима для мужчин и 55 – для женщин. Концепция вводила понятие раздельного содержания рецидивистов и лиц, впервые совершивших преступления, а также ликвидировала колонии для несовершеннолетних. Предполагалось, что малолетние преступники будут жить в специализированных воспитательных центрах.

Кроме того, стихийная и неизбежная адаптация, затрата социальных ресурсов на «защиту и безопасность» привело к появлению в системе исполнения

---

<sup>1</sup> Маетная Е., Петелин Г. Минюст и ФСИН пересмотрели тюремную реформу. URL: <http://izvestia.ru/news/576960> (дата обращения 25.03.2015)



наказаний к появлению аутопойетичных характеристик. В обществе вопреки заявленным стратегическим целям построения правового государства растет правовой нигилизм и криминализация общественных отношений. Исследования показывают, что в ценностно-нормативной системе такие качества как честность, законопослушность находятся на последних местах.

Причиной сложностей с реализацией положений Концепции, по мнению официального представителя РФ в комитете Совета Европы по предупреждению пыток Натальи Хуторской стала недооценка ресурсной составляющей заявленных положений и отсутствие консультаций с широкой общественностью, в том числе научным сообществом. Сама по себе идея реформирования уголовно-исполнительной системы и приведение в соответствие с международными нормами и принципами гуманизма заслуживает самой высокой оценки, но реализовывать ее необходимо в тесном сотрудничестве с заинтересованной общественностью и компетентными специалистами.

Общественный контроль – часть социального контроля индивидов, социальных групп, общностей. На протяжении большей части двадцатого века вопрос об общественном контроле в основном сводился к проблеме выявления факторов регулирования поведения личности в криминологии (Костенко А.Н., Кузнецова Н.Ф., др.), социализации личности (Г.Росс, Г.Парк. др.), ценностной (нравственной) основы общества (Гурвич Ж., Люмли Ф., др.), социальных санкций и механизма поддержания общественного порядка (Парсонс Т., Бергер П., др.). Общественный контроль рассматривался как надличностное образование, противостояние социальных институтов социальным субъектам.

Был недооценен тот факт, что действительно обеспечить прогрессивное развитие общества, увидеть факторы отклонения и тем самым обеспечить целенаправленное развитие позволяют только взаимосвязи в их динамическом характере. Исходным моментом для возникновения взаимосвязи является взаимодействие индивидов или групп индивидов. Проведенный анализ социальных сетей взаимодействия при проведении мероприятий общественного контроля членами Общественной наблюдательной комиссии за соблюдением прав человека в местах лишения свободы Ульяновской области (ОНК) за 2012-2014 гг. показал, что отдельная личность или совокупность качественно однородных личностей по типу профессиональной принадлежности ни разу не участвовали в общественном контроле. Все проверки, обсуждения, совместные встречи проходили не только в групповом формате, но и более того, с приглашением представителей или группы представителей других организаций. К проведению общественного контроля чаще всего привлекались члены общественных организаций (44 % случаев), сотрудники Аппарата Уполномоченного по правам человека по Ульяновской области (28 %), представители средств массовой информации (17 %).

ОНК являются одним из первых легальных органов общественного контроля, образованным на основании Федерального закона Российской Федерации от 10 июня 2008 г. № 76-ФЗ «Об общественном контроле за обеспечением

прав человека в местах принудительного содержания и о содействии лицам, находящимся в местах принудительного содержания». Члены ОНК имеют уникальную возможность беспрепятственно посещать любые учреждения с местами принудительного содержания МВД, ФСИН, ФСБ, Минобороны, Минобрнауки. Согласования посещений МПС носят уведомительный характер, когда члены ОНК за день (а при необходимости и за пять минут) уведомляют об этом начальника территориального органа. Более того, члены ОНК вправе использовать в установленном законом порядке средства видеофиксации – фотоаппараты и видеокамеры.

Помимо того, что сам состав ОНК достаточно разнообразен – в его состав входят и ветераны силовых структур, члены религиозных и общественных организаций, представители научной общественности и средств массовой информации, к организации деятельности привлекаются еще более разнообразные структуры.

Таблица 1

Оценка членами Общественных советов УФСИН взаимодействий с различными структурами (Ответы на вопрос: Оцените, пожалуйста, какие из представленных структур наиболее полезны при организации общественного контроля в учреждениях УИС?)

Ответ	Оценка	Частоты	% по таблице
Администрация области	4	2	2,82
	5	69	97,19
Администрация районов области, областного города	4	5	7,05
	5	66	92,96
Управление ФСИН	4	2	2,82
	5	69	97,19
Средства массовой информации	4	8	11,27
	5	63	88,74
Общественные организации, ОНК	4	13	18,31
	5	58	81,69
Образовательные учреждения	4	32	45,07
	5	39	54,93
Религиозные организации	4	25	35,22
	5	46	64,79
Уполномоченный по правам человека	4	14	19,72
	5	57	80,29

**Примечание:** Опрошен 71 респондент. Представлены результаты по максимальным 8 позициям из 12, оцененных только показателями 4 – часто полезны, 5 – полезны всегда.

Показателен опрос членов Общественных советов УФСИН в трех регионах РФ, который позволил определить социальных субъектов, с которыми члены Общественных советов хотели бы взаимодействовать в своей деятельности.

Взаимосвязи с областной администрацией и администрациями районов областного города оцениваются преимущественно как полезные в совершенствовании реализации норм права, взаимосвязи со средствами массовой информации как полезные для успешного трудоустройства освободившихся осужденных, а с учреждениями культуры и образования связи важны для повышения качества психолого-воспитательной работы.

При ранжировании социальных агентов члены Общественных советов как представители общественных организаций первое место отдали взаимосвязям с профильными департаментами областной администрации и Управлениями ФСИН. На втором месте оказались СМИ и Администрации районов области, областного города. На третье место члены советов по критерию полезности связей в выполнении их деятельности поставили общественные организации, ОНК регионов РФ и Уполномоченного по правам человека в регионах РФ. Наименьшее влияние могут оказывать суды и родственники осужденных к лишению свободы.

Аналогичному опросу подвергся личный состав учреждений УФСИН в этих же регионах. Также высоко оценивается организация контактов с администрациями районов города и области. Хорошо оценено взаимодействие со средствами массовой информации. Достаточно слабо оценивается полезность взаимодействия со всеми видами общественных организаций – и религиозными, и ОНК.

Таблица 2

Оценка личным составом учреждений УФСИН взаимодействий с различными структурами (опрошено 92 респондента)

Ответ	Оценка	Частоты	% по таблице
Администрация области	4	0	0
	5	92	100
Администрация районов области, областного города	4	0	0
	5	92	100
Общественный совет УФСИН	4	45	48,92
	5	47	51,09
Средства массовой информации	4	19	20,66
	5	73	79,35
Уполномоченный по правам человека	4	32	34,79
	5	60	65,22

Государственные учреждения, поддерживая общественные инициативы, выступают как определенный катализатор перемен, их закрепления и поддержки. Создаются нормативные и институциональные условия для реализации определенных инноваций, опыт распространяется на регионы, разрабатываются целевые программы и привлекаются новые ресурсы.

Но кроме этого также существует и система социального заказа, социального партнерства, участия и социального предпринимательства. Потребности на более масштабную реализацию социальной инновации объективируются через социальные взаимодействия некоторой общности субъектов социума, обладающих специализированным объемом знаний, нужных связей с властными органами, определенного уровня доверия с их стороны.

Категория «социальное взаимодействие» является одной из базовых в социологической науке и характеризует поведение индивида или группы индивидов, имеющих значение для других индивидов и групп индивидов или общества в целом в данный момент. По мнению П.А. Сорокина, социальное взаимодействие является исходной единицей социологического анализа [2]<sup>2</sup>. Социальным взаимодействием он называет взаимодействие двух или большего числа индивидов и их комбинации. Вся общественная жизнь, все социальные процессы, от революции и мировой войны до футуризма в искусстве, согласно П.А. Сорокину, являются комбинациями различных социальных взаимодействий.

Структуру социального взаимодействия он определяет как связь трёх элементов:

- минимум двух индивидов, которые вступают в акт взаимодействия и этим обуславливают поведение друг друга;
- так называемых актов, то есть действий индивидов. Каждый акт является, с одной стороны, результатом внутренней психической деятельности индивида, а с другой — стимулом, вызывающим ту или иную реакцию у других лиц. Акты П.А. Сорокин делит на интенсивные и слабые, мгновенные и продолжительные, сознательные и бессознательные;
- проводников (материальных или символических) действий индивидов: язык, письменность, живопись, музыку, орудия труда и войны, деньги, одежду, церемонии, образы, памятники, предметы быта, железные дороги, телеграфную и телефонную связь и т.д. Наличие тех или иных проводников изменяет характер социального взаимодействия, например, железные дороги и телеграфная связь сокращают социальное пространство и время взаимодействия.

Категория «взаимодействие» отражает характер содержания отношений между людьми, социальными группами как носителями качественно различных видов деятельности, различающимися по социальным позициям (статусам) и ролям (функциям). Социальное взаимодействие имеет объективную и субъективную стороны. Объективная – это связи, независимые от отдельных личностей, но опосредующие и контролирующее содержание и характер их взаимо-

---

<sup>2</sup> Сорокин П.А. Системы социологии. М.:

действия. Субъективная сторона взаимодействия – это сознательное отношение индивидов друг к другу, основанное на взаимных ожиданиях соответствующего поведения. Это межличностные отношения, которые представляют собой непосредственные связи и отношения между индивидами, складывающиеся в конкретных условиях места и времени.

Проведенное исследование показало, что при организации общественного контроля различные социальные субъекты готовы вступать во взаимодействие друг с другом. При этом немаловажным оказывается организация этого взаимодействия. В другом исследовании распределения полномочий общественного контроля с использованием методологии матричного анализа было показано, что субъекты общественного контроля практически на 80% дублируют параметры контроля со стороны государственных надзорных органов [3]. Соответственно, актуальна проблема организации общественного контроля, обеспечивающего, с одной стороны потребности общества в контроле системы исполнения наказаний, а с другой, оценки эффективности его осуществления. Ключевыми параметрами при этом должны выступить категории «социального взаимодействия» – ресурсы индивидов, способы организации взаимодействия (сильные, слабые связи, частота связей, пр. параметры) и изменения во внешнем мире, вызванные этими взаимодействиями.

При осуществления общественного контроля различные стороны в любом случае будут вступать во взаимодействие. Социальное взаимодействие выступает одним из факторов выделения системы общественного контроля среди других феноменов социума. Оно позволяет объединить множество разрозненных факторов в одну систему. Благодаря социальному взаимодействию система общественного контроля образуется, существует, функционирует, развивается, сохраняет свою целостность, структуру и ту особенность, которая позволяет его отличить от других систем.

### **Библиографический список**

1. Маетная Е., Петелин Г. Минюст и ФСИН пересмотрели тюремную реформу. URL: <http://izvestia.ru/news/576960> (дата обращения 25.03.2015)
2. Сорокин П.А. Системы социологии. Т.1. Социальная аналитика: Учение о строении простейшего (родового) социального явления. – М.: Наука, 1993.
3. Баханова Е.В. Гуманизация пенитенциарной системы: социологический аспект. М.: Изд-во СГУ. 2013.

## СТИЛИ ОБЩЕНИЯ ЖУРНАЛИСТА

Изаксон М. А., Поселягина Л. В.

*НОУ ВПО «Омская гуманитарная академия»*

На примере трех стилей мы рассмотрим положительные и отрицательные черты, и выявим наиболее оптимальный стиль. Рассмотрим каждый стиль подробно:

### 1) Ритуальный стиль.

Ритуальный стиль предполагает поддержание связи с социумом. Оппонент воспринимается лишь как атрибут общения. Ситуация праздничного стола, где темы не имеют своей прямой структуры и являются произвольным выбором (политика, телевидение, спорт). Вступление в подобный контакт требует выполнения ритуальных норм.

Цель ритуального общения - не воздействие на своего оппонента, не изменение его, а самоутверждение себя, своих идей и своих представлений. Как правило, двое участников стараются избежать прямого столкновения. Общение происходит по «гибкой системе», когда один участник «окольными» путями подбирается к важной для себя теме. Анекдоты, шутки, реплики, которые совершенно не затрагивают лично каждого из нас. Главное - выражение себя как члена коллектива, общества и поддержание единства с ним.

На телевидении ритуальным общением оформляется сама передача - начало знакомства и беседы с гостем программы, направление всего внимания на собеседника, проявление своих каких-то «коммуникативных талантов» («Поле чудес»). Ритуал приветствия не меняется уже много лет – рассказ о себе, прием подарков, благодарение, ответные призы). Ритуальное общение является составной частью каждого иного общения.

### 2) Манипулятивный стиль.

Манипулятивный стиль. Это общение, при котором к партнеру относятся как к средству достижения влияния. Здесь не важны личные качества человека, а важно то, как можно использовать их для достижения собственных целей. Именно поэтому нередко журналисты допускают по отношению к собеседникам хамство даже при прямой трансляции. При выступлении перед обширной аудиторией даже самый неординарный и скандальный индивид должен соблюдать правила элементарного приличия и нормы общения. Однако не все и не всегда им следуют.

Нередко в своей практике журналисты используют техники манипулятивного воздействия, стремясь поточнее подобрать «ключики» к собеседнику. Используют любой момент, играют со словами, придираются к любому значению или неосторожному высказыванию собеседника, показывают свое превосходство над менее стрессоустойчивой личностью и многое другое. Они следуют мотивам, через которые можно проникнуть в психическую сферу,

раскрыть тайны человека, сломать его моральное состояние, чтобы он стал более доступным для получения нужной журналисту информации.

В манипулятивном стиле вместо истинного образа мы даем партнеру стереотип, который считаем наиболее выгодным в данный момент. Выделяют такие характеристики самоподачи, как восхваление и преподношение себя в самом лучшем виде. Особенностью стиля является точный выбор позиции в общении. Это характерно для ведущих многих телепрограмм, которые превращаются в целый балаган, создавая сенсацию на вымышленном и наговоренном образе, а не на истине. Такой ведущий любит играть с правдой и хвататься за любые обстоятельства, и в соответствии со своими вкусами манипулируя ими так, как хочет. («Пусть говорят» Андрей Малахов).

### 3) Гуманистический стиль.

Гуманистический стиль проявляется в общении именно как личностные качества, правила и достижение каких-то целей. Однако цели могут гибко меняться. Ожидаемый результат такого общения не изменение оппонента, а общее достижение какой-то одной логической завершаемой. Это долгое, доверительное, любезное и максимально открытое общение. Наиболее существенной чертой гуманистического общения является полное совпадение. Основным механизмом воздействия является внушение или же обоюдное внушение, когда оба оппонента доверяют друг другу на наивысшем уровне. Результат - совместное изменение. Партнеры могут не тратить силы на то, чтобы защищать себя или искать выгоду. Основа взаимодействия строится на организации взаимопонимания, основой которого будет сопереживание. Такую модель общения с собеседником мы наблюдаем у ведущих Оксаны Пушкиной («Женский взгляд», НТВ).

В любом случае, каждый стиль будет проявляться в нашем общении. Какой-то в большей степени, какой-то в меньшей. Главная задача для журналиста не поддаваться под общепринятые нормы и выстраивать все три стиля в одном русле на благо общества, а не во вред себе и окружающим.

## **PRODUCT PLACEMENT В КОНТЕНТЕ ШОУ-БИЗНЕСА**

**Лагутина О. В.**

*Юго-Западный государственный университет, г. Курск*

Данные регулярного исследования РосИндекс компании Synovate Comcon демонстрируют неутешительную для рекламного рынка тенденцию: россияне все больше теряют интерес к рекламе. Так, в целом по России доля людей от 10 лет и старше, соглашающихся с высказыванием «Меня раздражает реклама», за 2,5 года выросла на 4 пп. и по данным 1 полугодия 2014 г. составила 59,9% [6]. Все это заставляет специалистов искать и использовать новые формы рекламной коммуникации, которая не только не будет вызывать негативных эмоций,

но, напротив, подарит потребителю удовлетворение и положительный настрой. Поэтому неудивительно, что одним из трендов видеорекламы 2014 года маркетинговым агентством Unruly был назван треквертайзинг [1].

**Треквертайзинг** (trackvertising, от англ. track – музыкальная композиция, advertising – реклама) – это интегрирование бренда в контент музыкальной композиции или музыкального клипа; создание видео, которое одновременно является и музыкальным клипом, и рекламным роликом.

Алексей Шушлебин, Media Buying Director КГ MOV!E, называет треквертайзинг «инновационным направлением» и определяет его как «product placement в контенте шоу-бизнеса» [5]. Действительно, по сути треквертайзинг представляет собой типичный пример product placement (сокращенно – РР, ПП), то есть размещение товара/торговой марки/услуги в продукте массового потребления (кино, телепрограммах, литературе, компьютерных играх и пр.), который адресован широкой аудитории и имеет сюжет. Так, Берёзкина О. П. в работе «Product Placement. Технологии скрытой рекламы», вышедшей в 2009 году и, по сути, ставшей первой книгой по технологии РР от российского автора, среди прочих видов product placement (в художественных фильмах, российских блокбастерах, на телевидении, в художественной литературе, в комиксах, в прессе, в видеоиграх) выделяет такую разновидность, как «product placement в музыке» [2]. Киселева П. А. в работе «Product placement по-русски» говорит о таком виде, как «ПП в песнях» [3], имея в виду лишь интегрирование бренда в текст музыкального произведения.

Несмотря на то, что термин «треквертайзинг» вошел в лексикон рекламистов относительно недавно, сам феномен размещения рекламы в контенте музыкального произведения насчитывает уже более ста лет. Один из самых ранних примеров – детская песня американских бейсбольных болельщиков «Take me out to the Ball Game» (1908 год). В ней упоминается бренд *Cracker Jack*, выпускающий карамель, попкорн и орешки:

*Take me out to the ball game,  
Take me out with the crowd.  
Buy me some peanuts and Cracker Jack,  
I don't care if I never get back...*

С тех пор американский шоу-бизнес неоднократно являл примеры интеграции брендов в контент музыкальных произведений. Вместе с тем, в большинстве случаев было очень сложно однозначно сказать – было ли это примером коммерческих отношений с компаниями, либо творчеством в чистом виде. Первыми, кому удалось получить серьезный контракт на продвижение коммерческого бренда в своем творчестве, стала группа Run D.M.C., которая в песне «My Adidas» всячески воспевала обувь данной марки. Еще более значимый шаг в развитии треквертайзинга был сделан в 2007 году, когда популярная певица Fergie официально объявила о размещении в своих песнях и клипах бренда модной одежды Candle's (стоимость контракта составила \$3,7 млн).



В российском шоу-бизнесе одним из первых примеров треквертайзинга стала песня группы «Блестящие» «Апельсиновый рай» (2003 г.), которая полностью была выстроена под рекламную кампанию сока «Чемпион». По мнению специалистов, это сотрудничество стало крайне удачным для обеих сторон. Что касается непосредственно эффективности продвижения бренда «Чемпион», можно отметить несколько факторов: во-первых, была правильно выбрана группа, пользующаяся популярностью у целевой аудитории продукта; во-вторых, «Блестящие» гарантировали бренду хотя бы минимальное попадание на радио и музыкальные каналы. В-третьих, слоган «Стоит только захотеть» и сопровождающий его музыкальный рефрен очень правильно обыгрывались в рекламном ролике, который шел одновременно с клипом. В-четвертых, в рекламном ролике было использовано видео из клипа, что дало отличное пересечение ролика и клипа [2, с.156].

В настоящее время рекламный рынок переживает настоящий бум треквертайзинга, когда за короткое время появилось огромное количество роликов, которые можно назвать как музыкальными клипами, так и полномасштабной рекламой. Среди самых заметных «западных» примеров – клип Бейонсе для H&M, The FIAT Song певицы Арианны и рэпера Питбуля, а также партнерство Volvo с музыкантами из Swedish House Mafia. Но безусловным лидером среди коллег является колумбийская звезда Шакира с композицией «La-La-La», ставшей официальным «саундтреком» рекламного ролика Activia.

Клип на данную композицию снят в футбольной тематике, так как был приурочен к Чемпионату мира в Бразилии. Непосредственно название бренда Activia едва упоминается в начале и конце. Клип был выпущен 22 мая 2014 года, и уже через два месяца стал самым популярным рекламным роликом в Сети. По данным маркетингового агентства Unruly этим музыкальным видео пользователи Facebook, Twitter и блогосферы в целом поделились 5 375 756 раз (до этого момента уже около трех лет лидером в Сети был рекламный ролик Volkswagen «The Force», снятый в поддержку Супер Кубка – им в Интернете поделились всего 5 372 945 раз). По мнению специалистов, не только оригинальность клипа, но и популярность самой Шакиры (она стала первым человеком, набравшим 100 млн. лайков на Facebook), во многом обеспечила рекламной кампании Activia успех [4].

Чем же обуславливается секрет успешности и эффективности треквертайзинга? Во-первых, реклама в клипах не так навязчива, как реклама, использующая традиционные каналы распространения, и, следовательно, вызывает меньше раздражения у потребителей.

Во-вторых, непосредственно сочетанием музыки и рекламы изначально является выигрышным приемом. Как показывают многочисленные исследования, наиболее популярной рекламой становится та, которая вызывает у аудитории сильные чувства. Эти сильные чувства (радость, грусть, веселье и пр.) и способна спровоцировать музыкальная композиция. При этом чем «прилипчивее» мелодия – тем лучше.

В-третьих, любое новое творение звезды привлекает внимание поклонников, заставляет смотреть, слушать, обсуждать (в том числе и рекламный контент). Плюс, те положительные эмоции, которые человек испытывает к кумиру, автоматически переносятся на продвигаемый этим кумиром бренд.

И, в-четвертых, сегодня пользователи в Сети активно делятся музыкальными клипами, что обуславливает высокую «вирусную» эффективность от треков-квартетинга.

#### **Уровни треков-квартетинга:**

- **интегрирование бренда в вербальный ряд музыкального произведения** (проще говоря – в текст песни). Актуальный пример из практики российского шоу-бизнеса – трек певицы Валерии «Чашка чая «Bernley» (2014 г.):

*Чашка чая «Bernley», дело было в Берне,*

*Где влюбилась невзначай не в тебя.*

*А дальше были камни рейсом из Милана.*

*Ты везде меня встречай – мой хороший, мой любимый чай.*

- **интегрирование бренда в видеоряд музыкального клипа.** Например, еще в клипе Стинга на песню *Desert Rose* (1999 г.) активно демонстрируется машина *Jaguar* и видеокамера *Sony handycam*. В 2013 году американская R&B-певица Бейонсе снялась в клипе для бренда одежды *H&M*. Пляжное видео, в котором певица проанонсировала свою новую песню «*Standing on the Sun*», стало продолжением рекламной кампании новой коллекции купальников (чуть ранее звезда представила линию купальников на снимках фотосессии). В клипе Бейонсе появляется в открытых и закрытых купальниках черного, голубого, синего цветов, танцует на пляже, купаясь в море и загорая на солнце. При этом до самого конца видео не похоже на рекламный ролик: Бейонсе в кадре просто поет и танцует. И только на последних секундах, когда перед зрителем возникает логотип *H&M*, становится ясно, что это промовидео.

- третий уровень треков-квартетинга – это вариант, когда **музыкальная композиция**, в которой бренд открыто не упоминается, **становится официальным саундтреком рекламной кампании**. Сюда мы отнесем уже упоминаемый сингл Шакиры «*La-La-La*», ставший официальной мелодией рекламы *Activia*. Еще один пример – совместный трек певицы Арианны и Питбуля «*Sexy People*» (2013 г.). Композиция на мотив песни «*Вернись в Сорренто*» (*Torna a Surriento*) была специально записана для рекламы автомобиля *Fiat 500*. И хотя бренд *Fiat* ни разу в тексте песни не упоминается, «*Sexy People*» неофициально называется «*Fiat song*».

Таким образом, сегодня можно с уверенностью говорить о том, что треков-квартетинг представляет собой мощнейший коммуникационный инструмент. Треков-квартетинг наглядно демонстрирует, как изменился подход брендов к рекламе. Сегодня компании-производители все чаще стараются завоевать внимание целевой аудитории не посредством традиционных каналов, а путем инновационных стратегий и креативного сотрудничества с представителями различных субкультур. Поэтому неудивительно, что изначально в США, а теперь уже

и в России появляются агентства, специализирующиеся на продвижении брендов в контенте шоу-бизнеса.

### **Библиографический список**

1. Unruly: 7 трендов в видеорекламе на 2014 год. URL: <http://mmr.ua/news/id/unruly-7-trendov-v-videoreklame-na-2014-god-37962> (дата обращения: 14.03.2015)
2. Берёзкина О. П. Product Placement. Технологии скрытой рекламы / О.П. Берёзкина. – СПб.: Питер, 2009. – 208 с.
3. Киселева П.А. Product placement по-русски / П.А. Киселева. – М.: Вершина, 2008. – 152 с.
4. Клип Шакиры стал самым популярным рекламным роликом в Сети. URL: <http://www.advertology.ru/article124695.htm> (дата обращения: 14.03.2015).
5. Крупным планом: Алексей Шушлебин, Media Buying Director КГ MOV!E. URL: <http://adindex.ru/publication/hr/dayman/2014/09/24/115437.phtml> (дата обращения: 14.03.2015).
6. Россияне теряют интерес к рекламе. URL: <http://adindex.ru/news/marketing/2014/09/30/115583.phtml> (дата обращения: 2.03.2015)

## **ПАТРИОТИЧЕСКАЯ И КУЛЬТУРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ИНТЕЛЛИГЕНЦИИ В СОВРЕМЕННОМ РОССИЙСКОМ ОБЩЕСТВЕ**

**Сизов С. Г.**

***ФГБОУ ВО «Сибирская государственная автомобильно-дорожная академия»***

Если взять интеллигенцию в целом, то нетрудно заметить, что она неоднородна ни по своему социальному статусу, не по идеологическим ориентациям, ни по характеру отношений с властью имущими. Вероятно, разрыв между различными группами нынешней интеллигенции даже намного глубже, чем между западниками и славянофилами XIX века. Элементы духовного разложения и предательства национальных культурных ценностей особенно ярко продемонстрировали некоторая часть представителей столичной художественной интеллигенции, тесно связанной и с властью. Увы, это зараза не миновала и научно-педагогической интеллигенции. Именно поэтому мы встречаем вновь и вновь людей столь «беззаветно преданных» либерализму, оправдывающих политику Ельцина и гайдаровские реформы, восхищающихся Чубайсом и т.п. Это они рассказывают молодёжи, как тяжело жилось людям в годы застоя: ведь невозможно было свободно ездить за границу. Зато вот сейчас... Похороны Ельцина были своеобразным апофеозом подобного цинизма.

К счастью, осталась и та интеллигенция, которая, не занимаясь избыточным народопоклонством, кровно связана с народом и не мыслит своей судьбы без него. И у этой патриотической интеллигенции остаются всё ещё серьёзные возможности для влияния на подрастающее поколение, возможность нести собственное видение происходящего в стране и за рубежом. Есть пусть и весьма

ограниченные возможности влияния и на формирование общественного мнения. Этот потенциал надо активно использовать.

Патриотическая интеллигенция критикует Путина давно, но её критика, порой весьма резкая, всё же конструктивна и конкретна. А некоторые даже призывают к его поддержке, если он соберётся строить «пятую империю» (А Проханов). И, кстати говоря, жизнь показывает, что власть вынуждена, хоть и не признаваясь в этом, применять некоторые рецепты патриотической оппозиции. Применять просто потому, что они верны. Отсюда и усиление государственных начал. Немногочисленные ультралевые оппозиционеры ещё мечтают о Сталине, но, думаю, вряд ли бы захотели при нём жить. Другое дело, что социальная несправедливость нашего общества не может бесконечно игнорироваться. Она реально мешает нашему выживанию как нации и потому движение в направлении социальной справедливости необходимо. (Примечательно, что даже партия власти вынуждена это признать, создав партию «Справедливая Россия»).

А что же либеральная интеллигенция? Как складываются её отношения с властью? Большая часть с властью дружит, хотя и ворчит иногда. Но проблема социальной несправедливости общества её мало беспокоит. А ничтожная часть прозападной интеллигенции (воистину: «низкопоклонники перед Западом»), «вечные диссиденты», питающиеся почти исключительно от западных грантов объявляют власти «войну» от имени всей интеллигенции, зовут народ на баррикады, готовят очередную «оранжевую революцию». Это абсолютная провокация, которая, впрочем, обречена на провал.

Когда слышу разговоры о свободе и демократии, точнее о нехватке их в России, о том, что у России нет на Западе врагов, невольно вспоминаю пророчества И.А. Ильина, писавшего и о «соблазнении свободой», и о реальных врагах России. Он много жил на Западе и пришёл к выводу: «В мире есть народы, государства, правительства, церковные центры, закулисные организации и отдельные люди — враждебные России, особенно православной России, тем более императорской и нерасчлененной России. Подобно тому, как есть «англофобы», «германофобы», «японофобы» — так мир изобилует «русофобами», врагами национальной России, обещающими себе от ее крушения, унижения и ослабления всяческий успех. Это надо продумать и прочувствовать до конца.

Поэтому, с кем бы мы ни говорили, к кому бы мы ни обращались, мы должны зорко и трезво измерять его мерилom его симпатий и намерений в отношении к единой, национальной России и не ждать от завоевателя — спасения, от расчленивателя — помощи, от религиозного совратителя — сочувствия и понимания, от погубителя — благожелательства и от клеветника — правды»[1]. Этого наши ультралибералы признать не смогут ни при каких обстоятельствах. Но непризнание реальности заставляет их вольно или невольно вводить население в заблуждение.

Мы оказались в ситуации, когда должны решать сразу множество социально-экономических проблем. Но главная — проблема выживания как нации и как государства. Именно это, на мой взгляд, и должно объединить власть, интелли-

генцию и масс-медиа. Против нас идёт война экономическая, информационная, культурная. (Эту войну Александр Зиновьев назвал «тёплой войной», но, похоже, в последнее время она становится всё более прохладной). И эта не какое-то преувеличение.

Для меня совершенно очевидно и ощущаемо это состояние войны, которая ведётся против России. И не только против России, а против всех, что отрицает постмодернизм, «гламур», распущенность, в том числе и гомосексуализм, девиантность и бесконечное потребительство как образ жизни. Россия и русская культура являются одними из главных объектов этой войны. И для того, чтобы добиться контроля над нашим обществом, (молодёжью в первую очередь), развязана настоящая информационная агрессия. Цели здесь очевидны – превращение нашей молодёжи в манкуртов, адептов масс-культуры и асоциальных индивидов, уничтожение патриотизма, исторических традиций, русской духовности. Именно информационная победа масс-культуры даст возможность поставить Россию на колени, продолжить её разграбление, превратить в верного западного вассала. К сожалению, значительная часть интеллигенции сегодня не только аполитична, но и, по сути дела, не готова активно отстаивать традиционные культурные ценности.

Не стоит недооценивать масс-культ. Об этом писалось немало и в советские времена, но тогда мы могли рассуждать об этом скорее гипотетически. Когда же всё свалилось на наши головы и души, стало ясно как это разрушительно. Массовая псевдокультура, развившаяся как уродливое проявление технократической цивилизации, основанной на культе потребления, создаёт систему ложных ценностей, где почти не остается места здоровому человеку с благополучной семьей. Активно навязываясь в СМИ и рекламе, болезненно искажает картину мировосприятия и мироощущения, патологически влияет на душу человека. Тенденции работы СМИ сегодня - это отбор преимущественно отрицательных, сомнительных фактов, событий, связанных с разрушительными проявлениями, направленных на сильные переживания и острые отрицательные эмоции страха, ужаса, либо на шокирующие зрительные образы и описания, связанные с областью секса. Это отражает концепцию работы СМИ: информация должна вызывать очень сильный, резкий отклик человека, она должна его выводить из уравновешенного состояния, будоражить.

Всё это приводит к торможению интеллектуальной, творческой, нравственной активности человека, замедляет или искажает его личностный рост и формирование независимой индивидуальности. Таким образом, выполняется заказ на человека потребительской цивилизации – «невротизированного» человека, тревожного, постоянно чем-то неудовлетворенного, завидующего и алчущего, - для того, чтобы он постоянно искал способы купирования духовной неустойчивости, которая в нём должна поддерживаться. Инстинкты должны не просто развязаться в человеке – они должны бушевать в нём: жажда успеха, экзотических сексуальных впечатлений, напитков и продуктов, тяга к сверхкомфорту и погоня за модой. Идеальный потребитель для рынка – человек не про-

сто мечущийся, потерянный в вихре неограниченных возможностей, а раздавленный и охваченный шквалом соблазнов - патологический - больной.

Культура формирует потребности. Высокая культура влияет на повседневность человека таким образом, что она сокращает, преобразует его физиологические потребности, развивая потребности информационные, эмоциональные, интеллектуальные, нравственные, эстетические и т.д. Многие потребности, развиваемые культурой, оказываются внебиологическими, культура высвобождает человека из плена инстинктов, возводя его в сферу прозрений и сопереживаний. Многие культуры напрямую табуируют физиологическое потребление, вводя, например, посты или запреты на определенного рода еду, отношения, одежду или поступки. Такой самодостаточный, аскетичный человек в принципе не подходит цивилизации безудержного потребления, она вступает с ним в глубинное противоречие, поведенческий и ценностный конфликт[2].

Интеллигенция, мне кажется должна, рассказывать об этом молодёжи и вести активный диалог с властью по этой теме. Это одна из центральных задач и гражданский долг. У нас есть в этом плане и влиятельные союзники, которых не стоит избегать, например, такие как Церковь, которая в последние годы иногда пытается поднимать свой голос против всех вышеназванных явлений. Есть у нас и другие союзники в этой борьбе – Армия и Флот (единственные настоящие союзники России, по мнению Александра III), офицерство. Активно свой голос поднимает против западной масскультуры патриотическая печать и левая оппозиция.

Да, эта битва пока несоизмерима по количеству возможностей патриотической интеллигенции и интеллигенции прозападной. Именно вторая при прямой поддержке власти сейчас контролирует всё на телевидении. Есть даже такое понятие «голубая мафия», заправляющие в шоу бизнесе представители сексуальных меньшинств. Какая может быть толерантность с подобного рода мафией? Отдельно надо сказать и о «непотопляемых фигурах» в сфере масс-медиа. Швыдкой, Познер и Сванидзе – символы либеральной русофобии, должны быть изгнаны с телеэкрана.

В своё время я провёл научное исследование о кампании по борьбе с «низкопоклонством перед Западом», кампании, которая была в конце 1940-х гг. Всем известно, что это одна из целой серии кампаний, начиная с кампании против литераторов, потом деятелей искусства, «космополитов» и т.д. Эти мероприятия закончились «делом врачей» и оттолкнули интеллигенцию от власти, было сделано колоссальное количество ошибок и даже преступлений. Но сегодня размышляя над тем что происходит в массовой культуре прихожу к выводу, что нам нужна новая, но совершенно другая по сути, кампания по борьбе с «низкопоклонством перед Западом», а точнее не просто Западом, а глобализмом и его массовой культурой, а также её российскими идеологами и покровителями.

Речь идёт, подчёркиваю не о топорном запугивании тех, кто интересуется западной культурой. Мы это уже проходили и уроки должны быть извлечены.

Нам нужна, в общем-то, и не просто кампания. Это должна быть долгосрочная и хорошо финансируемая государством политика, развивающая национальную культуру и защищающую страну от культурной агрессии. Политика спокойная, без ненужных запретов. Ну, а раз государство пока не готово на это, надо вести её на уровне общественном, на уровне интеллигенции. И постепенно готовить к этому и государство, и население. Многие знают, что во Франции на телевидении установлен лимит американских передач и фильмов. Что там немислимо встретить такое количество вывесок на английском языке, как в любом крупном российском городе. Почему мы не используем этот опыт?

Надо подумать и об Интернете. Речь, конечно, идёт не о том, чтобы превратиться в какую-то Северную Корею. Но надо закрывать часть сайтов, это уже и делается. Есть опыт Китая. Этот опыт нам не во всём подходит, но там к Интернет-пространству подходят более серьёзно. Есть опасность, конечно, что под лозунгом борьбы за русскую культуру будут преследоваться инакомыслящие, под предлогом введения нравственной цензуры будет вводиться цензура политическая. И всё-таки те разрушительные процессы, которые происходят, требуют введения ограничительных и даже запретительных мер. И прежде всего это касается телевидения.

Конструктивная критика власти необходима. И главным критерием суждения о власти должна стать не приверженность к неким «демократическим ценностям», которые порой трактуются настолько широко, что чуть ли не поощряют различные извращения. Главным критерием оценки действий должны стать реальное духовное и физическое состояние народа. Если так будет продолжаться далее, то гибель России состоится не в ядерном пожаре, не в экологической катастрофе и даже не в демографической. Не исключено, что одна из основных угроз состоит в том, что мы можем раньше исчезнуть духовно, а потом уже и физически. Именно духовное здоровье нации определяет наше будущее. И за это духовное здоровье интеллигенция должна вести борьбу вместе с Церковью, патриотической частью политиков и чиновничества, офицерством, предпринимателями.

Мы закрываем некоторые сегменты рынка, чтобы сохранить отечественное производство. И мы должны закрыть доступ разрушающей информации, чтобы спасти души людей. В первую очередь это касается телевидения как самого доступного и влиятельного медийного средства. В нынешних условиях власть должна временно перейти к нравственной цензуре. Я не призываю к предварительной цензуре, а лишь к реакции власти, если какие-то люди систематически развращают народ. И хорошо, что власть начинает прислушиваться к мнению общества (пример, запрет провокационной и оскорбляющей чувства верующих постановки «Тангейзер» в Новосибирске). «Его препохабие» доллар должен знать своё место и не им должна измеряться ценность телепередачи или фильма.

Нужно новое законодательство, которое позволит принимать такие решения. И хорошо, что уже сегодня матерщина в эфире, пусть и «запиканная» за-

прещена. И пусть ограничения не будут полными: сегодня есть Интернет. Всё это несравнимо с бесплатным и общедоступным телевидением.

Сегодняшняя западническая интеллигенция не просто более агрессивна, она имеет в своём арсенале колоссальные медийные возможности, которые и способны поколебать основы русской духовности. И мне бы хотелось перефразировать известный лозунг спросить: «С кем Вы мастера культуры, науки, образования?» С теми, кто перевирает нашу историю, с теми, кто глумится над нашими героями и святынями, теми, кто готов заставить нас каяться только за то, что мы русские. Современный телеэкран не воспитывает, а в лучшем случае развлекает. Но в большей степени развращает.

Возможно, кто-то мне возразит, что от нас ничего не зависит, но это расхожая формула самоуспокоения для тех, кто ничего не хочет делать. Да, многое зависит от власти, и далеко не всегда власть готова прислушаться к общественному мнению, особенно к мнению патриотической интеллигенции. Но в наших силах делать всё, чтобы интеллектуально и морально воздействовать на власть и тех людей, с которыми мы общаемся. Во власти тоже есть разумные люди и патриоты России, которые стремятся найти выход из духовного тупика. Есть такие люди и в предпринимательской среде.

Речь идёт не о сопротивлении власти, а противодействии той мутной волне, которая захлёстывает нас. И если власть порождает эту волну надо давать ей соответствующую оценку. Думаю, что в меру своих скромных сил это и сегодня может сделать каждый. Моральное сопротивление выражается в простых формулах «Нельзя участвовать в разрушении, нельзя отмалчиваться». Солженицынское «жить не по лжи» сегодня не менее актуально, чем в брежневские времена. Соблазнов сегодня больше. В том числе и соблазна сберечь свои нервы и свою позицию не озвучивать.

Если против России идёт информационная война, а с моей точки зрения это так, то отсиживаться на печке людям, которые занимаются наукой и образованием, особенно стыдно. «Кому много дано с того много и спросится». У нас есть главное оружие – слово, идущее от души. У нас есть научное знание. И идеологией сопротивления уже сегодня становится своеобразный «новый интеллигентский фундаментализм», в котором уже превалируют не либеральные ценности, а ценности культурные, национальные и патриотические.

Мне кажется сегодня нельзя себе позволить, занимаясь образованием, забывать о воспитательной работе. И, конечно, эта работа со студентами должна выходить на иной уровень: стандартные формы прошлого времени слабо работают. Но остаётся древняя форма: когда ты стоишь перед студентами, и идёт прямое общение. Надо реально влиять на формирование мировоззрения молодых людей. Надо представлять свою позицию, они этого ждут с большим интересом, если позиция действительно серьёзно обосновывается. У нас в Конституции (1993 г.) записана свобода преподавания. И это надо использовать. Причем, не навязывая какие-то взгляды, а помочь студентам сформировать собственное мировоззрение на основе понимания ценностей науки, образования, культуры.



Необходима не столько политическая, сколько «культурная оппозиция». Мы должны насколько хватит сил, знаний, умений сохранить связь времён, донести до студенчества лучшие интеллектуальные наработки прежних поколений. Не допустить люмпенизации культурной сферы и образования.

#### **Библиографический список**

1. Ильин И.А. Против России // Ильин И.А. О грядущей России. – М., 1993.– С. 131.
2. Марков Н.Е. Культуринтервенция.– М., 2002. (<http://www.wco.ru/>).

## СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

**Абдраимова А. Б.** – Кокшетауский университет им. Абая Мырзахметова, Казахстан.

**Айтышев Ерлан Танатович** – магистрант, Инновационный Евразийский Университет, г. Павлодар, Казахстан.

**Алексеев Николай Евгеньевич** – кандидат экономических наук, доцент, НОУ ВПО «Омская гуманитарная академия»); Сибирская государственная автомобильно-дорожная академия (СибАДИ), г. Омск.

**Артамонов Дмитрий Анатольевич** – кандидат экономических наук, доцент, НОУ ВПО «Омская гуманитарная академия», г. Омск.

**Байтенизов Данияр Тюлюгунович** – аспирант, НОУ ВПО «Омская гуманитарная академия», г. Омск.

**Баханова Елена Викторовна** – кандидат социологических наук, доцент, Общественный совет при Управлении Федеральной службы исполнения наказаний России по Ульяновской области.

**Боева Людмила Федоровна** – магистрант, НОУ ВПО «Омская гуманитарная академия», г. Омск.

**Бойко Владимир Владимирович** – преподаватель, НОУ ВПО «Омская гуманитарная академия».

**Большаков Николай Николаевич** – кандидат философских наук, доцент, НОУ ВПО «Омская гуманитарная академия», г. Омск.

**Бреусова Анна Георгиевна** – кандидат экономических наук, доцент, Омский государственный университет им. Ф. М. Достоевского, г. Омск.

**Власенко Елена Анатольевна** – магистрант, Кокшетауский университет им. А. Мырзахметова, Казахстан.

**Гарифзянова Светлана Рамильевна** – магистрант ФГБОУ ВПО Оренбургский государственный университет.

**Грахов Алексей Александрович** – аспирант, НОУ ВПО «Омская гуманитарная академия», г. Омск.

**Дорошук Светлана Владимировна** – аспирант, НОУ ВПО «Омская гуманитарная академия», г. Омск.

**Ёлохова Ирина Владимировна** – кандидат экономических наук, доцент, Государственное учреждение – Омское региональное отделение Фонда социального страхования Российской Федерации

**Ериськина Екатерина Евгеньевна** – студентка, Омский государственный институт сервиса.

**Ермолина Надежда Ивановна** – кандидат медицинских наук, доцент, Московский финансово-промышленный университет «Синергия», Омский филиал.

**Есмагулова Акмарал Акылбаевна** – магистрант, Кокшетауский университет им. Абая Мурзахметова, Казахстан.

**Жаров Ержан Каирович** – аспирант, НОУ ВПО «Омская гуманитарная академия», г. Омск.

**Жетписова Шынар Халеловна** – кандидат экономических наук, Инновационный Евразийский Университет, Казахстан.

**Жунусбаева Кымбат Ризабековна** – кандидат экономических наук, Инновационный Евразийский Университет, Казахстан.

**Загородникова Наталья Васильевна**, методист, Лангепасское ГМА ДОУ Детский сад комбинированного вида № 10 «Белочка».

**Изаксон М. А.** – НОУ ВПО «Омская гуманитарная академия»

**Калмыков Игорь Сергеевич** – аспирант, НОУ ВПО «Омская гуманитарная академия», г. Омск.

**Каргаполова Елена Олеговна** – кандидат педагогических наук, доцент, НОУ ВПО «Омская гуманитарная академия».

**Карпова Людмила Григорьевна** – кандидат психологических наук, доцент, НОУ ВПО «Омская гуманитарная академия».

**Катков Андрей Сергеевич** – аспирант, НОУ ВПО «Омская гуманитарная академия», г. Омск

**Кожыханова Гульден Ермековна**, специалист, Инновационный Евразийский университет, г. Павлодар, Казахстан.

**Козлов Евгений Викторович** – студент, Омский государственный институт сервиса.

**Конюкова Ольга Георгиевна** – аспирант, НОУ ВПО «Омская гуманитарная академия», г. Омск

**Кораблева Анна Александровна** – кандидат экономических наук, Омский научный центр Сибирского отделения Российской академии наук А. Г. Бреусова, Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского.

**Костюк Елена Васильевна** – преподаватель, БОУ ОО СПО «Омский авиационный колледж имени Н.Е. Жуковского».

**Костюк Ирина Александровна** – кандидат философских наук, доцент, НОУ ВПО «Омская гуманитарная академия».

**Кравцова Т. М.** – Инновационный Евразийский университет, г. Павлодар, Казахстан.

**Кузнецова Валентина Борисовна**, кандидат экономических наук, ФГБОУ ВПО Оренбургский государственный университет.

**Кулакова Елена Владимировна** – кандидат химических наук, НОУ ВПО «Омская гуманитарная академия».

**Лагздин Артем Юрьевич** – Кандидат физико-математических наук, Омский научный центр Сибирского отделения Российской академии наук А.Г. Бреусова, Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского

**Лагутина Олеся Викторовна** – кандидат филологических наук, Юго-Западный государственный университет, г. Курск.

**Легчилина Елена Юрьевна** – кандидат экономических наук, доцент, НОУ ВПО «Омская гуманитарная академия».

**Лихачев Алексей Сергеевич** – магистр, НОУ ВПО «Омская гуманитарная академия».

**Логинов Константин Константинович** – кандидат физико-математических наук, Омский научный центр Сибирского отделения Российской академии наук А.Г. Бреусова, Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского.

**Логинова Наталия Эдуардовна** – старший преподаватель, НОУ ВПО «Омская гуманитарная академия».

**Лукина Татьяна Сергеевна** – соискатель, НОУ ВПО «Омская гуманитарная академия», г. Омск.

**Лучко Олег Николаевич** – кандидат педагогических наук, профессор, Омский государственный институт сервиса

**Майбах Дмитрий Александрович** – аспирант, НОУ ВПО «Омская гуманитарная академия», г. Омск.

**Малько Антонина Степановна** – магистрант, Кокшетауский университет им. А.Мырзахметова, Казахстан.

**Маренко Валентина Афанасьевна** – кандидат технических наук, доцент, Омский государственный институт сервиса

**Маркина Ирина Владимировна**, магистрант, Инновационный Евразийский университет, Казахстан.

**Марченко Лидия Николаевна** – старший преподаватель, БОУ ДПО «Институт развития образования Омской области».

**Марьенкина Оксана Владимировна** – начальник отдела специального (коррекционного) образования и учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, Министерство образования Омской области.

**Мельниченко Светлана Александровна** – доктор философских наук, профессор, НОУ ВПО «Омская гуманитарная академия».

**Михайлова Н.Ю.** Кокшетауский университет им. А. Мырзахметова, Казахстан.

**Мурзалинов Мирхат Шайдулаевич** – магистрант, Инновационный Евразийский Университет, Казахстан.

**Мурзатаева Кумыс Амантаевна** – педагог-психолог, Назарбаевская Интеллектуальная школа г. Кокшетау, Казахстан.

**Николаева Людмила Николаевна** – студентка, НОУ ВПО «Омская гуманитарная академия».

**Посвит Регина Юрьевна** – специалист, Инновационный Евразийский университет, г. Павлодар, Казахстан.

**Поселягина Лариса Вячеславовна** – кандидат педагогических наук, доцент, НОУ ВПО «Омская гуманитарная академия».

**Пузиков Владимир Георгиевич** – доктор философских наук, профессор, НОУ ВПО «Омская гуманитарная академия», г. Омск

**Ридченко Анатолий Иванович** – кандидат экономических наук, доцент НОУ ВПО «Омская гуманитарная академия».

**Рягин Сергей Николаевич** – доктор педагогических наук, профессор, НОУ ВПО «Омская гуманитарная академия».

**Сагындыкова Гульдана Мырзабековна** - магистрант, Кокшетауский университет им. Абая Мырзахметова, Казахстан.

**Сальникова Александра Александровна** – магистрант, НОУ Павлодарский Гуманитарный колледж, Казахстан.

**Самарин Алексей Михайлович** – аспирант, НОУ ВПО «Омская гуманитарная академия», Сибирский институт бизнеса и информационных технологий, г. Омск.

**Сергеева В. В.** – Инновационный Евразийский университет, г. Павлодар, Казахстан.

**Сергиенко Оксана Владимировна** – кандидат экономических наук, доцент, НОУ ВПО «Омская гуманитарная академия», г. Омск

**Сизов Сергей Григорьевич** – доктор исторических наук, доцент, Сибирская государственная автомобильно-дорожная академия (СибАДИ)».

**Ткаченко Дмитрий Игоревич** – аспирант, НОУ ВПО «Омская гуманитарная академия», г. Омск.

**Утеубаева Мадина Сериковна** – магистрант, Инновационный Евразийский Университет, г. Павлодар, Казахстан.

**Фазылова Салия Сатмировна** – старший преподаватель, Кокшетауский университет им. Абая Мырзахметова, Казахстан.

**Хохлова Елена Анатольевна** – кандидат педагогических наук, доцент, НОУ ВПО «Омская гуманитарная академия».

**Хусаинова Г.Р.** Казанский национальный исследовательский технологический университет.

**Чечулина Наталья Александровна** – кандидат педагогических наук, доцент, НОУ ВПО «Омская гуманитарная академия», г. Омск

**Шамис Виталий Александрович** – кандидат психологических наук, доцент, НОУ ВПО «Омская гуманитарная академия».

## СОДЕРЖАНИЕ

### Пленарные выступления

**Кораблева А. А., Логинов К. К., Лагздин А. Ю., Бреусова А. Г.**  
ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ И ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ  
ГОСУДАРСТВЕННЫХ ПРОГРАММ ОМСКОЙ ОБЛАСТИ  
В АСПЕКТЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ РЕГИОНА 3

**Пузиков В. Г.** ПАРАДОКСЫ РОССИЙСКОЙ СИСТЕМЫ  
ОБРАЗОВАНИЯ 9

### Секция 1. Экономика и управление

**Айтышев Е. Т.** МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА  
РАБОТНИКОВ 15

**Алексеев Н. Е.** ПОТРЕБНОСТЬ КАК БАЗОВАЯ  
КАТЕГОРИЯ ЭКОНОМИКИ 22

**Артамонов Д. А.** МЕТОДИКА ПОСТАНОВКИ ЭФФЕКТИВНОЙ  
КОММЕРЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ НА ПРОИЗВОДСТВЕННОМ  
ПРЕДПРИЯТИИ В АНТИКРИЗИСНОМ ПРОЦЕССЕ  
КОМПЛЕКСНОГО РЕФОРМИРОВАНИЯ: КОНСАЛТИНГОВЫЙ  
ПОДХОД 24

**Байтенизов Д. Т.** ФРИЛАНС КАК ПЕРСПЕКТИВНОЕ  
НАПРАВЛЕНИЕ НА РЫНКЕ ТРУДА 28

**Бойко В. В.** КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ  
ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ, ЛИЧНАЯ ЗАИНТЕРЕСОВАННОСТЬ  
ГРАЖДАНСКОГО СЛУЖАЩЕГО 32

**Грахов А. А.** РОЛЬ КРАУДФАНДИНГА В СИСТЕМЕ  
ГОСУДАРСТВЕННОГО И ОБЩЕСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ 40

**Ермолина Н. И., Сергиенко О. В.** АКТУАЛЬНЫЕ  
ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ  
В СТРУКТУРЕ СОВРЕМЕННОГО МЕНЕДЖМЕНТА 49

<b>Ёлохова И. В.</b> О БЛАНКЕ ЛИСТКА НЕТРУДОСПОСОБНОСТИ, ЕГО ПОДЛИННОСТИ, А ТАКЖЕ О КОНТРОЛЕ В ЦЕЛЯХ ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ ПРЕДЪЯВЛЕНИЯ РАБОТНИКАМИ ДЛЯ ОПЛАТЫ ПОДДЕЛЬНЫХ БЛАНКОВ ЛИСТКОВ НЕТРУДОСПОСОБНОСТИ	54
<b>Жаров Е. К.</b> УСЛОВИЯ ПЕРЕХОДА ЭКОНОМИК РОССИИ И КАЗАХСТАНА В ФАЗУ КРЕАТИВНОЙ ЭКОНОМИКИ	58
<b>Жунусбаева К. Р., Жетписова Ш. Х.</b> МЕСТНЫЙ БЮДЖЕТ И ЕГО РОЛЬ В РАЗВИТИИ РЕГИОНА	68
<b>Калмыков И. С.</b> МОББИНГ В ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ: ПРИЧИНЫ, ПОСЛЕДСТВИЯ И СПОСОБЫ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ	73
<b>Катков А. С.</b> К ВОПРОСУ О ВЗАИМОДЕЙСТВИИ ТРУДОВОЙ АССОЦИАЦИИ	76
<b>Конюкова О.Г.</b> АНАЛИЗ ЛИКВИДНОСТИ БУХГАЛТЕРСКОГО БАЛАНСА	81
<b>Кузнецова В. Б., Гарифзянова С. Р.</b> РЕЙТИНГОВАЯ СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА, КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ ПЕРСОНАЛА ВУЗАХ	85
<b>Легчилина Е.Ю.</b> ПРОБЛЕМЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ НА БАЗЕ ДОМОХОЗЯЙСТВ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ	87
<b>Лукина Т.С.</b> МАРКЕТИНГОВОЕ УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ СЕЛЬСКИХ ТЕРРИТОРИЙ	90
<b>Лучко О.Н., Ериськина Е.Е., Козлов Е.В.</b> ПРИМЕНЕНИЕ ГЕОИНФОРМАЦИОННЫХ СИСТЕМ В ПРОЦЕССЕ ПРИВЛЕЧЕНИЯ В РЕГИОН ИНВЕСТИЦИЙ	98
<b>Майбах Д. А.</b> РОСТ НЕГАТИВНЫХ ЗАВИСИМОСТЕЙ И СОЦИАЛЬНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ РОССИИ	100
<b>Маркина И.В.</b> ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ ТРУДА НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН	105

<b>Михайлова Н. Ю. РОЛЬ ИНВЕСТИЦИОННОГО МУЛЬТИПОРТФЕЛЯ ДЛЯ КОМПАНИЙ ПО СТРАХОВАНИЮ ЖИЗНИ</b>	109
<b>Мурзалинов М. Ш., Жетписова Ш. Х. ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ</b>	115
<b>Ридченко А. И. ОЦЕНКА ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕГИОНА</b>	120
<b>Сальникова А. А. ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ УПРАВЛЕНИЯ ЗАНЯТОСТЬЮ ЭКОНОМИЧЕСКИ АКТИВНОГО НАСЕЛЕНИЯ</b>	125
<b>Самарин А. М. МИРОВОЙ ОПЫТ ОРГАНИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ЗАКУПОК</b>	136
<b>Утеубаева М. С. ЗАДАЧИ И ФОРМЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН</b>	139
<b>Шамис В. А. НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ</b>	144

## **Секция 2. Актуальные проблемы современных исследований в психологии и педагогике**

<b>Власенко Е. А. ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ПОЗНАВАТЕЛЬНОЙ АКТИВНОСТИ В МЛАДШЕМ ШКОЛЬНОМ ВОЗРАСТЕ СРЕДСТВАМИ ИЗОБРАЗИТЕЛЬНОЙ И ХУДОЖЕСТВЕННО-ПРАКТИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ</b>	148
<b>Есмагулова А. А. РОЛЬ ТЕМПЕРАМЕНТА НА ИЗУЧЕНИЕ АНГЛИЙСКОГО ЯЗЫКА</b>	151
<b>Карпова Л. Г. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ МЕХАНИЗМЫ ПОДРАЖАНИЯ И ПРИНЯТИЯ И ОСВОЕНИЯ РОЛЕЙ РАЗВИТИЯ ТВОРЧЕСКИХ СПОСОБНОСТЕЙ МЛАДШИХ ШКОЛЬНИКОВ</b>	156
<b>Костюк И.А., Костюк Е.В. КОУЧИНГ КАК ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ В ОРГАНИЗАЦИИ</b>	160



<b>Кулакова Е.В. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МАТЕМАТИЧЕСКИХ РАСКРАСОК КАК ДИДАКТИЧЕСКОГО МАТЕРИАЛА ПРИ ИЗУЧЕНИИ МАТЕМАТИКИ В НАЧАЛЬНЫХ КЛАССАХ</b>	165
<b>Лучко О. Н., Маренко В. А. МОДЕЛИРОВАНИЕ КОГНИТИВНОГО ДИССОНАНСА ЛИЧНОСТИ КАК СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СФЕРЫ</b>	171
<b>Малько А.С. ОСОБЕННОСТИ НЕВЕРБАЛЬНОЙ КОММУНИКАЦИИ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА КАК ВАЖНОЙ ЧАСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНЦИИ</b>	177
<b>Марьенкина О. В. ОБ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ В ОМСКОЙ ОБЛАСТИ</b>	180
<b>Мельниченко С. А. СОЦИАЛЬНАЯ РЕАБИЛИТАЦИЯ СЕМЕЙ, ИМЕЮЩИХ ДЕТЕЙ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ</b>	184
<b>Мурзатаева К.А. ФОРМИРОВАНИЕ ПОЗНАВАТЕЛЬНОГО ИНТЕРЕСА ОСНОВНОЙ МОТИВ УЧЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ</b>	190
<b>Николаева Л. Н., Каргаполова Е. О. ФОРМИРОВАНИЕ НРАВСТВЕННЫХ ЦЕННОСТЕЙ У ДЕТЕЙ СТАРШЕГО ДОШКОЛЬНОГО ВОЗРАСТА ПОСРЕДСТВОМ ИГР-ДРАМАТИЗАЦИЙ</b>	193
<b>Посвит Р. Ю., Кравцова Т. М. ФОРМИРОВАНИЕ ГОТОВНОСТИ К СОЗДАНИЮ СЕМЬИ И СУПРУЖЕСТВА СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ</b>	196
<b>Ткаченко Д. И. РОЛЬ МАСС-МЕДИЯ В АКТИВИЗАЦИИ ОБЩЕСТВЕННОЙ ИНИЦИАТИВЫ В ВОПРОСАХ ИНКЛЮЗИВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ</b>	200
<b>Фазылова С. С. «ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ» В РЕАЛИЗАЦИИ ТВОРЧЕСТВА ПОСРЕДСТВОМ ДПИ</b>	204
<b>Хохлова Е. А. ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КЛУБОВ ПО ИНТЕРЕСАМ В ОТДЕЛЕНИИ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ ГРАЖДАН ПОЖИЛОГО ВОЗРАСТА НА ДОМУ БУ "КЦСОН ПОЛТАВСКОГО РАЙОНА</b>	210

### **Секция 3. Управление инновационными процессами в системе непрерывного образования**

<b>Абдраимова А. Б. ВНЕДРЕНИЕ ИННОВАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В УЧЕБНО-ВОСПИТАТЕЛЬНЫЙ ПРОЦЕСС ШКОЛЫ</b>	215
<b>Боева Л. Ф. УПРАВЛЕНИЕ ИННОВАЦИОННЫМИ ПРОЦЕССАМИ В СИСТЕМЕ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ</b>	219
<b>Большаков Н. Н. РЫНОК ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ: МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ОСМЫСЛЕНИЯ</b>	224
<b>Дорошук С. В. МОДЕЛЬ РЕГИОНАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННЫМ КАЧЕСТВОМ СРЕДНЕГО ОБРАЗОВАНИЯ</b>	229
<b>Загородникова Н. В. МОДЕЛЬ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ИНКЛЮЗИВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ДОШКОЛЬНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ</b>	235
<b>Карпова Л. Г. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ МЕХАНИЗМ ПРИНЯТИЯ И ОСВОЕНИЯ РОЛЕЙ И ЕГО РОЛЬ В РАЗВИТИИ ТВОРЧЕСКИХ СПОСОБНОСТЕЙ ЛИЧНОСТИ</b>	242
<b>Кожуханова Г. Е., Сергеева В. В. КОГНИТИВНЫЙ КОМПОНЕНТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ</b>	246
<b>Логинова Н. Э. ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ ИНТЕГРИРОВАННОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ В РОССИИ</b>	250
<b>Логинова Н. Э. ФОРМИРОВАНИЕ УНИВЕРСАЛЬНЫХ УЧЕБНЫХ ДЕЙСТВИЙ У УЧАЩИХСЯ МЛАДШИХ КЛАССОВ В ПРОЦЕССЕ ЛОГОПЕДИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ</b>	255
<b>Марченко Л. Н. ВНЕДРЕНИЕ ИННОВАЦИОННЫХ ФОРМ РАБОТЫ С РОДИТЕЛЯМИ КАК УСЛОВИЕ РЕАЛИЗАЦИИ ТРЕБОВАНИЙ ФГОС ОО</b>	259
<b>Поселягина Л. В. СОВРЕМЕННЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В РАЗВИТИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КУЛЬТУРЫ СТУДЕНТОВ</b>	262

<b>Рягин С. Н. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ПРОФИЛЬНОЙ ПОЛИВАРИАТИВНОЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ В УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОФИЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ В СТАРШЕЙ ШКОЛЕ НА ОСНОВЕ ИННОВАЦИОННЫХ ФГОСОВ</b>	264
<b>Сагындыкова Г. М. ПРИНЦИПЫ АКТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ НА КУРСАХ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГОВ</b>	270
<b>Хусаинова Г. Р. ПРОБЛЕМЫ МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ РАЗВИТИЯ ТВОРЧЕСКИХ СПОСОБНОСТЕЙ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ВУЗАХ</b>	273
<b>Чечулина Н. А., Лихачев А. С. ПРИМЕНЕНИЕ ИНТЕГРИРОВАННЫХ ДИСТАНЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ</b>	276
 <b>Секция 4. Коммуникации в современном обществе</b>	
<b>Баханова Е. В. СОЦИАЛЬНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ КАК СИСТЕМООБРАЗУЮЩИЙ ФАКТОР ОБЩЕСТВЕННОГО КОНТРОЛЯ</b>	280
<b>Изаксон М.А, Поселягина Л.В. СТИЛИ ОБЩЕНИЯ ЖУРНАЛИСТА</b>	286
<b>Лагутина О. В. PRODUCT PLACEMENT В КОНТЕНТЕ ШОУ-БИЗНЕСА</b>	287
<b>Сизов С. Г. ПАТРИОТИЧЕСКАЯ И КУЛЬТУРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ИНТЕЛЛИГЕНЦИИ В СОВРЕМЕННОМ РОССИЙСКОМ ОБЩЕСТВЕ</b>	291

*Научное издание*

**IX Никулинские чтения:  
«Модели участия граждан в социально-экономической  
жизни российского общества»**

*Сборник печатается в авторской редакции*

Подписано в печать 16.04.2015 г.

Печать на ризографе. Бумага офсетная. Формат 60x80 1/16.

Печ. л. 18,7. Уч.-изд. л. 19.25. Тираж 100 экз. **Заказ** .

НОУ ВПО «ОмГА»

644105, Омск, ул. 4-я Челюскинцев, 2а.

---

Отпечатано в полиграфическом отделе издательства НОУ ВПО «ОмГА».

644105, Омск, ул. 4-я Челюскинцев, 2а, тел. 28-47-43.